سلسلة : النظريات الاجتماعية
(الكتاب الثاني عشر)

روبـــرت ميرتـــون
و التجديد من داخل البنائية الوظيفية

دكتور
علي ليلة
أستاذ النظرية الإجتماعية
جامعة عين شمس

2006

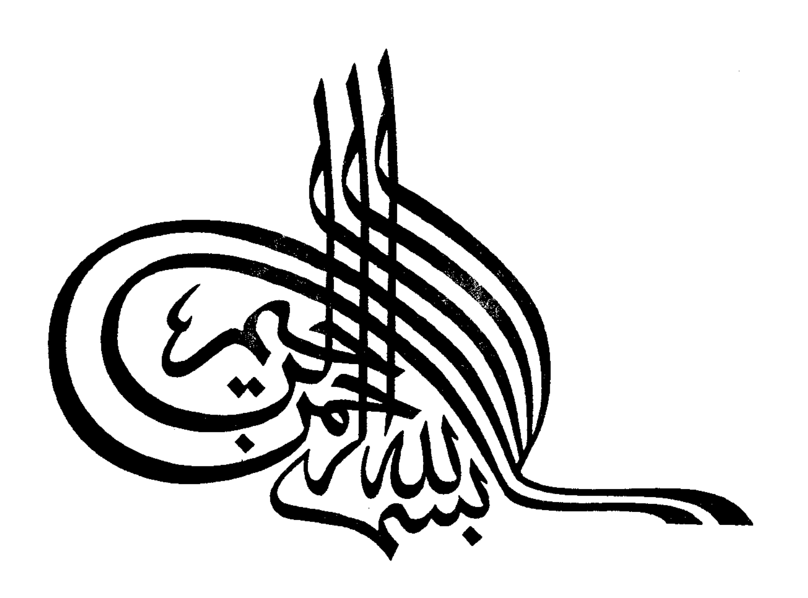
المكتبة المصرية
للطباعة والنشر والتوزيع
3 ش أحمد ذو الفقار – لوران الإسكندرية
تليفاكس : 002/03/5840298
محمول : 0124686049



للطباعة والنشر والتوزيع
3 ش أحمد ذو الفقار – لوران الإسكندرية
تليفاكس : 002/03/5840298
محمول : 0124686049

رقم الإيداع : 2005/20707

الترقيم الدولي : 1-243-411-977



المحتويــــات

مقدمة .... أ – ب

الفصل الأول: روبرت ك. ميرتون "أبعاد الموقف النظرى" ١ – ٣٣

تمهيد .... ١ – ٦

أولا: روبرت ميرتون على ساحة التنظير الوظيفى .... ٦ – ١٣

ثانيا: إستراتيجية ميرتون فى بناء النظرية السوسيولوجية .... ١٣ – ١٧

ثالثا: مصطلحات التحليل الوظيفى .... ١٧ – ٢٣

رابعا: المتضمنات الأيديولوجية للتحليل الوظيفى .... ٢٣ – ٣٢

المراجع .... ٣٢ – ٣٣

الفصل الثانى: تقنين روبرت ميرتون لمنهج التحليل الوظيفى ٣٥ – ٧٧

تمهيد .... ٣٥ – ٣٩

أولا: إجراءات التحليل الوظيفى .... ٣٩ – ٤٣

ثانيا: النموذج التحليلى، أهميته ووظيفته .... ٤٤ – ٧٢

ثالثا: مفاهيم الأداء الوظيفى .... ٧٣ – ٧٦

المراجع .... ٧٦ – ٧٧

الفصل الثالث: روبرت ميرتون والتصور الوظيفى للمجتمع ٧٩ – ١٣٦

تمهيد .... ٧٩ – ٨٣

أولا : الكلية والتكامل .... ٨٤ – ٩٤

ثانيا : طبيعة الاسهام الوظيفى وخصائصه .... ٩٤ – ١٠٥

ثالثا : مراجعة ميرتون لقضية التوازن الاجتماعى .... ١٠٥ – ١١٦

رابعا : الأنومى وانهيار تكامل النسق .... ١١٦ – ١٢٦

خامسا : التغير الاجتماعى لتأسيس إستقرار جديد .... ١٢٦ – ١٣٣

المراجع .... ١٣٤ – ١٣٦

مقدمـــة

إذا كان روبرت ك . ميرتون قد قدم إسهاماته الحقيقية فى إطار علم الاجتماع ، بخاصة إحدى نظرياته الرئيسية ، وهي النظرية الوظيفية ، في النصف الثانى الثانى من القرن العشرين . فإن ظهور روبرت ميرتون على ساحة هذا العلم تحقق بعد أن قطع الاتجاه الوظيفى شوطا كبيرا على طريق التطور والاكتمال ، وهو الإكتمال الذى إفترض ضرورة المراجعة الشاملة لمفاهيم وقضايا الإتجاه الوظيفى ، حتى يمكن تخليصه من اختلافاته وتبايناته الداخلية ، ومن ثم الإنفاق على مجموعة من القضايا الأساسية التى تلقى قبولاً من مختلف المواقف داخل الاتجاه الوظيفى ، وتشكل فى نفس الوقت ، أساساً للنظرية الوظيفية بإعتبارها نظرية علمية .

ولقد كان وعد الاتجاه الوظيفى وفأله الحسن أن قام بهذه المراجعة عالم الاجتماع الأمريكى روبرت ميرتون وبرغم أن هناك خلافا واضحاً بين روبرت ميرتون وبين أستاذه تالكوت بارسونز ، إلا أن كلاهما كان منظراً ، كما أن كلاهما كان مهتما بتطوير نظرية لعلم الاجتماع تصبح مرجعيته فى الوصف والتحليل والتفسير ، بيد أن بارسونز رأى ضرورة أن تكون هذه النظرية عامة وشاملة ، على حين رأى روبرت ميرتون ضرورة أن يستند بناء هذه النظرية إلى القضايا التى يمكن تجريدها عن المعطيات المتعلقة بواقع المجتمع ، وهى النظرية المتوسطة المدى ، والتى يمكن أن تكون طريقا لبناء النظرية العامة أو الشاملة التي أرادها أستاذه عالم الاجتماع تالكوت بارسونز .

بالإضافة إلى ذلك فقد قدم روبرت ميرتون تقنينا للإتجاه الوظيفى ، وهو

الجهد الذى سعى من خلاله روبرت ميرتون إلى تحديد الخطوات أو القواعد التى يبغى أن يتبعها الباحث فى علم الاجتماع ، وبخاصة الباحث الوظيفى الذى يرغب فى إنجاز دراسة علمية وموضوعية لأى من الظواهر الاجتماعية . وفى هذا الإطار إلقى روبرت ميرتون الضوء على مفهوم الوظيفة ، ثم قدم إسهامات واضحة عمقت آداء وآفاق التحليل الوظيفى كنقد مفهوم الوظيفية الشاملة ، وتطوير مفاهيم الوظائف الظاهرة والوظائف الكامنة ، وكذلك مفهوم الوظائف المعوقة فى مقابل الوظائف الميسرة ، إضافة إلى مفاهيم البدائل الوظيفية ، الأمر الذى يعنى أن إسهامات روبرت ميرتون دعمت الترسانة التصورية للإتجاه الوظيفى ببنية متكاملة من المفاهيم والتصورات التي تساعد على فهم الواقع الاجتماعى .

إلى جانب ذلك فقد قدم روبرت ميرتون مجموعة من المقولات التى تشكل فى حالة تكاملها وتساندها تصوراً تحليليا للمجتمع ، غير أننا إذا تأملنا التصور الذى قدمه روبرت ميرتون فسوف نجد أن هذا التصور أتاح مساحة واسعة للاهتمام بمظاهر التغير والصراع وعدم تكامل بناء المجتمع ، وهو التصور الذى شكل جهازاً تصوريا ومرجعية من الضرورى أن يستند إليها الباحث فى حالة سعيه لفهم المجتمع وإدراك مضامين تفاعلاته وثقافته بهدف وضع السياسات التي تيسر ضبطه والسيطرة عليه .

لقد حاولت بهذا الكتاب أن أقدم للعربية قراءة لإحدى مساحات النظرية فى علم الاجتماع ، حتى يكون القارئ العربى ، المثقف والمتخصص ، على وعى بما يحدث فى الفضاء النظرى لهذا العلم ، وأتمنى أن أكون قد وفقت فى ذلك .

وعلى الله قصد السبيل ،

د . علـــى لـيـلــــة

القاهرة فى يونيو ٢٠٠٥

الفصل الأول

روبرت ٠ ك ٠ ميرتون

أبعاد الموقف النظرى

تمهيد

يعد ظهور روبرت ميرتون بداية مرحلة هامة فى تطور البنائية الوظيفية فى علم الاجتماع . بحيث يمكن القول بأن ظهور هذا المفكر شكل تحولا كيفيا فى طبيعة التنظير الوظيفى وتحليلات الظواهر الواقعية التى استندت إليه . فقد اكتسب التنظير الوظيفى على يديه طبيعة خاصة ، نتجت عن تضمنه لوجهة نظر متكاملة لجوانب الواقع المختلفة ابتداء من الاتساق والتكامل وحتى التباين أو التناقض ، وكذلك نتيجة لامتلاكه قدرة تحليلية عالية ، بإمكانها تقديم فهم علمى وموضوعى للواقع لإدراكها القوانين التى تحكم تفاعله .

ويمكن القول بأن هذا التحول النوعى فى إطار البنائية الوظيفية قد تحقق على يد روبرت ميرتون لعدة عوامل . من هذه العوامل مثلا التراكم المعرفى الذى تحقق ، ليس فقط فى نطاق علم الاجتماع بشكل عام ، ولكن فى إطار الاتجاه الوظيفى بوجه خاص . وتأكيداً لذلك فإلى جانب الدراسات الواقعية التى أنجزها علماء الأنثروبولوجيا الاجتماعية وبخاصة برنسلاو مالينوفسكى ورادكليف براون ، نجد ترسانة المفاهيم والقضايا التحليلية التى طورها رواد البنائية الوظيفية ابتداء من إسهامات هربرت سبنسر وحتى الإنجازات النظرية التى قدمها تالكوت بارسونز . يضاف إلى ذلك أنه يمكن القول بأن الاتجاه الوظيفى قد تمكن فى هذه الفترة من الوصول إلى مجموعة من المسلمات أو المقولات التى شكلت أساسا للحوار المتعلق ببناء نظرية وظيفية لها بناؤها المنطقى المتكامل .

خلاصة الأمر فقد كان التراكم المعرفى والبنائى الذى تحقق للبنائية الوظيفية حتى هذه اللحظة ، تراكما كثيفا ومتنوعا ، تتأسس كثافته من كم المفاهيم والقضايا التى توفرت منذ بدايات هذا الاتجاه على يد هربرت سبنسر ، ويستند تنوعه لكونه يضم كماً هائلاً من البحوث الواقعية ، أو المفاهيم التصورية ، أو القضايا ذات الطبيعة العلمية ، الأمر الذى حدد مهمة روبرت ميرتون فى مواجهتها ، وهى المهمة التى لم تتجاوز العمل على تنقيـــح هذه المادة العلمية وضمان انتظامها فى إطار بناء نظرى ملائم ومتماسك .

وتعتبر البحوث الواقعية التى أنجزت فى إطار الواقع الأمريكى من العوامل الدافعة إلى بروز الموقف النظرى لروبرت ميرتون على النحو الذى ظهر به . فمن ناحية أجريت كثير من البحوث التى تناولت ظواهر واقعية عديدة ، بحيث أفرزت هذه الدراسات كماً هائلاً من النتائج التى أسلمت أحياناً إلى بعض التعميمات المحدودة ، وأحياناً أخرى شكلت قاعدة لبعض الأبنية النظرية الضيقة النطاق الأمر الذى طرح إمكانية تأسيس نظريات أو نظرية مستندة إلى هذه التعميمات النظرية ، التى بإمكانها أن توجه البحوث الواقعية فى الإطار الأمريكى ، الأمر الذى يعنى أن كثافة النتائج أو المعطيات الإمبيريقية من ناحية ، والحاجة إلى نظرية قائدة أو موجهة من ناحية أخرى ، أثار كثيراً من التأملات الميرتونية فى هذا الإطار .

وتشكل النظرية الشاملة التى قدمها العالم الأمريكى تالكوت بارسونز أحد العوامل التى ساعدت على تبلور الموقف النظرى لروبرت ميرتون . وإذا نظرنا إلى نظرية بارسونز باعتبارها دفاعاً نظرياً عن النظام الرأسمالى ، فإننا سوف نجد أن هذه النظرية قد تميزت بخاصتين ، الأولى أنها تعتبر استمراراً لأسلوب

التفكير الأوربى ، وهى وليدة تياراته الفلسفية ذات الطبيعة المتعالية ، والثانية أنها تأسست بالنظر إلى قضايا علوم النفس والأنثروبولوچيا والاجتماع ، تلك التى برزت فى إطار الواقع الأوربى ، ومن ثم فقد كانت منقطعة الصلة عن منجزات علم الاجتماع فى إطار الواقع الأمريكى . ولذلك وجدنا أن تنظير روبرت ميرتون فيه بعض من طبيعة التنظير البارسونزى ، من حيث الميل إلى تأسيس الأبنية النظرية ، غير أن به كذلك التزاماً فكريا بظواهر الواقع الأمريكى ، والقضايا التى تسعى لدراستها ، ومن ثم فقد برز التنظير الذى قدمه روبرت ميرتون باعتباره منطقة وسطاً بين الاغراق فى التنظير والاغراق فى الواقعية أو بالأصح الأمبيريقية .

ويشكل الاهتمام بتطوير سياسات ذات طبيعة عملية أحد العوامل التى خلعت على الموقف النظرى لروبرت ميرتون طابعه الذى يميزه . فالمجتمع الأمريكى كان مجتمعاً حديثاً بطبيعته ، يفتقد امتلاك التراث الذى يؤكد على وحدته فى مواجهة أية قلاقل أو فوضى اجتماعية ، كذلك هو مجتمع يتكون من الأقليات الشبيهة بالجزر المتحركة ، والتى لديها احتماليات الصدام أكثر من إمكانيات الالتحام والوحدة ، إضافة إلى غياب الاتفاق الثقافى والقيمى ، الأمر الذى فرض أن تكون القيم والمعايير والسلوكيات الخاصة هى المعيار الذى يحتكم إليه . من هنا فقد تمثلت مهمة روبرت ميرتون فى تقديم تنظير سوسيولوچى ليس مغرقاً فى التجريد بحيث يستحيل استناد السياسات الاجتماعية إليه ، وليس متطرفا فى الإمبيريقية والجزئية atomism ، بحيث تغيب عنه بعض جوانب الرؤية العامة والشاملة ، حيث برزت الحاجة إلى تنظير عملى يستطيع التعامل مع مشكلات التفاعل الواقعية ، وهو ما نجده مميزاً لطبيعة التنظير الميرتونى .

وتعتبر الماركسية – حينئذ – أحد العوامل التى خلعت على التنظير الذى قدمه روبرت ميرتون طبيعته . وإذا كان هناك بعض العلماء الذين رفعوا الشعار الذى نظر إلى إنجازات النظرية الغربية الليبرالية والمحافظة باعتبارها حواراً مع فكر الشبح الماركسى [1] . فإنه يمكن القول بأن الدفاع عن النظام الرأسمالى ، الصناعى أو التكنولوچى ، شكل أحد المهام الرئيسية لنظرية علم الاجتماع الغربية ، ابتداء من تنظير إميل دوركيم ، وحتى الإطار التصورى لتالكوت بارسونز . وقد اتخذ هذا الدفاع طابعا متميزاً تمثل فى نقد المقولات الماركسية وإثبات عدم منطقيتها حينا ، أو عدم دقتها أو صدقها الواقعى والإمبيريقى أحيانا أخرى ، من ناحية أخرى اتخذ هذا الدفاع كذلك شكل التأكيد على تكامل بناء المجتمع الرأسمالى ، وخلوه من مظاهر التناقض أو ظواهر الصراع ، فهو بناء قادر – بحالته هذه – على الاستمرار وأيضا على حل مشكلاته . الأمر الذى يعنى أن هذه النظريات وقفت فى غالبها موقفا أيديولوچيا رافضا للنظرية الماركسية ، ومن ثم فقد أسقطت إمكانية التفاعل معها ، بل وإمكانية الاتصال مع بعض مقولاتها الصحيحة .

فى مواجهة ذلك نجد أن روبرت ميرتون قد قدم موقفا مخالفا لغالبية مفكرى الاتجاه الوظيفى فيما يتعلق بالنظرية الماركسية . إذ نجده يقترب كثيرا من الموقف الماركسى من خلال ثلاث جوانب . فمن ناحية نجد أنه يحاول إلغاء أى التزام أيديولوچى عن الاتجاه الوظيفى ، فالاتجاه الوظيفى يمكن أن يقف موقفا أيديولوچيا راديكاليا ، قدر ما أن بإمكانه أن يتبنى موقفا محافظا . ثم هو من ناحية ثانية يقرأ الواقع الأمريكى برؤية شبيهة بالرؤية الماركسية ، فهو يؤكد كثيراً على وجود ظواهر التغير والصراع والتناقض ، وهى الظواهر التى تهدد بتحول كبير فى البناء الاجتماعى بكامله . ثم هو من ناحية ثالثة يستخدم مفاهيم

ومصطلحات قريبة من اللغة الماركسية ، كرفض مسلمة الوحدة الوظيفية الشاملة ، وتأكيد إمكانية استناد المجتمع إلى عدم التكامل بدلاً من التكامل . ذلك يعنى أن تعامل روبرت ميرتون مع الماركسية كان أكثر تطوراً من غالبية مفكرى الاتجاه الوظيفى فى علم الاجتماع . حيث حاول الاستعانة بكثير من المفاهيم والقضايا وجوانب الرؤية الماركسية ، لتدعيم بعض جوانب البناء النظرى للبنائية الوظيفية من ناحية ، إضافة إلى رؤية تفاعلات الواقع الرأسمالى من خلالها من ناحية ثانية، الأمر الذى استحق تشخيص موقفه النظرى "بأنه ماركس الاتجاه الوظيفى" .

وتعتبر أوضاع الواقع الاجتماعى الرأسمالى من الجوانب التى أثرت على تنظير روبرت ميرتون وأكسبته طابعه الخاص . ذلك أن المجتمع الأمريكى قد خرج من أزمة الثلاثينيات ، ودخل الحرب العالمية مجتمعا فتيا قادراً على المشاركة فى الأحداث وعلى توجيهها بفاعلية وإقتدار ، إضافة إلى أن غالبية أحداث هذه الحرب لم تكن على أرضه. بحيث برزت مؤشرات كثيرة تؤكد على قوة نظام المجتمع ، الأمر الذى استبعدت معه احتمالات انطباق التوقعات الماركسية ، وبذلك ازدادت ثقة المجتمع بنفسه وباستقراره . وقد أدى ذلك إلى نتيجتين ، الأولى التسليم بأن هناك بعض المظاهر التى مازالت شاهدة على عدم اكتمال المجتمع ، وأنه من الضرورى أن يتجه البحث الاجتماعى إليها ، من هذه المظاهر نطاقات الفقراء والزنوج ، والبطالة . بينما تمثلت النتيجة الثانية فى اتساع مساحة النقد الاجتماعى ، من ناحية للبحث عن عيوب المجتمع ومشكلاته لتحديد سياسات المواجهة ، ومن ناحية ثانية لأن الماركسية لم تعد تشكل تهديداً للمجتمع الأمريكى ، ومن ثم فمن الممكن نقد المجتمع حتى ولو كان ذلك وفق مقولات شبه ماركسية .

ويمكن النظر إلى النقد الاجتماعى - بفصائله العديدة - الذى ازدهر خلال هذه الفترة - كوريث للماركسية - باعتباره أحد عناصر المناخ الذى أكسب التنظير الميرتونى طبيعته . إذ نجد أن خريطة الفكر الاجتماعى للمجتمع الرأسمالى ، قد تزايدت فيها مساحة مكون النقد الاجتماعى ، سواء ذلك النقد الذى ترجع جذوره إلى أوربا ذاتها - كنظرية المجتمع لمدرسة فرانكفورت - أو النقد الذى ترجع جذوره إلى الواقع الأمريكى ذاته . وبرغم أن الليبرالية الرأسمالية قد ساعدت على ذلك إلا أنها شكلت فى النهاية إطاراً يسمح بالتحليلات الاجتماعية النقدية أيا كان مستوى النقد بها . من هنا فقد كان منطقيا أن يخالف ميرتون بعض جوانب التراث الوظيفى ، فلا يتحدث كثيراً عن التوازن ، أو التكامل أو الوحدة الوظيفية الشاملة ، وبدلاً من ذلك نجده يعرض لحالات عدم التوازن أو عدم التكامل ، وكذلك لظواهر الصراع والتناقض ، مع كل أثارها المحتملة على بناء المجتمع .

مع روبرت ميرتون نحن إذا فى مواجهة إطار وظيفى جديد أكثر نضجاً من الأطر الوظيفية السابقة ، وأكثر واقعية وعلمية لقدرته على التعامل مع واقع اجتماعى محدد ، وكذلك مع كل الظواهر التى قد تبرز على ساحته ، وهو إلى جانب ذلك إطار نظرى أكثر استعداداً للتفاعل الإيجابى مع الأطر النظرية الأخرى ، تعبيراً عن معايير الروح العلمية الحقيقية .

أولا: تأثير روبرت ميرتون على التنظير الوظيفى

شكل ظهور روبرت ميرتون علامة بارزة فى تطور الاتجاه الوظيفى فى علم الاجتماع ، فهو من ناحية قد شكل نطاق التقاء القدرة الإمبيريقية لعلماء الأنثروبولوچيا مع الإمكانيات التنظيرية لعلماء الاجتماع ، ومن ثم يمكن النظر

إلى أفكاره باعتبارها نتاجاً للتفاعل بين هذين الرافدين . من ناحية ثانية يمثل التنظير الذى قدمه روبرت ميرتون فى جانب منه جهداً عليما لإعادة تقنين البناء المنهجى للاتجاه الوظيفى بما ييسر إمكانية استخدامه لتناول الظواهر الواقعية بالبحث والدراسة بدلا من اقتصار استخدامه على بعض العباقرة الرواد. ومن ناحية ثالثة يمكن اعتبار التنظير الذى قدمه روبرت ميرتون علامة بارزة فى تاريخ تطور الاتجاه الوظيفى بسبب الجهد التحليلى الجاد الذى حاول من خلاله روبرت ميرتون تأسيس البناء النظرى الأكثر ملائمة لعلم الاجتماع .

ذلك يعنى أن روبرت ميرتون على مايؤكد عالم الاجتماع دون مارتندال Don-Martindale يعتبر من أكثر باحثى الاتجاه الوظيفى إدراكاً لمعضلاته ، بل أكثر قادة هذا الاتجاه حساسية وفكراً ، وذلك لأنه كان على وعى تام بالمعضلات النظرية والمنهجية التى واجهها هذا الاتجاه [٢] . يؤكد ذلك تأكيد نيقولا تيماشيف بأن ميرتون قد حاول فى مؤلفه (النظرية الاجتماعية والبناء الاجتماعى) استكشاف العلاقات المتبادلة بين النظرية والبحوث الأمبيريقية المتنوعة ، حيث قدم ميرتون فى هذا المؤلف إسهامات جادة للاتجاه الوظيفى ، وذلك من خلال تطوير نموذج أو إطار تصورى منظم للاتجاه الوظيفى ، يستند إلى عرض تحليلى دقيق لجوهر التحليل الوظيفى وإجراءاته وأساليب الاستدلال فى نطاقه [٣] . ويذهب س . رايت ميلز إلى القول بارتباط إسهامات روبرت ميرتون بإتهامين واجها الاتجاه الوظيفى فى مقولاته النظرية والمنهجية ، ويتمثل الاتهام الأول فى أن الاتجاه الوظيفى قد أصبح شكلاً من النظرية الشاملة المغرقة فى التجريد ، والتى يبدو أنها عجزت عن النزول إلى مستوى الحقائق . بينما يذهب الاتهام الثانى إلى أنه برغم تدريب الباحثين الذين أجروا كثيراً من

الدراسات الواقعية بواسطة العلماء الوظيفيين ، غير أن تحليلاتهم وتفسيراتهم لم ترتق إلى مستوى النظرية [٤].

ذلك يدفعنا إلى مناقشة مسألتين فى هذه الفقرة . وتتعلق المسألة الأولى بطبيعة مكانة روبرت ميرتون على خريطة البنائية الوظيفية ، بينما تتصل المسألة الثانية بطبيعة القضايا التى تعرض لها بالبحث والتحليل . وفيما يتعلق بمكانة روبرت ميرتون على خريطة البنائية الوظيفية ، نجده على خلاف غالبية الرواد الوظيفيين قد تشكل فكره داخل الإطار الوظيفى ، ومن ثم فأغلب حواراته وأفكاره كانت حول قضايا ذات طبيعة وظيفية بالأساس ، ومع رواد وظيفيين كذلك ، ومن ثم فروافده الفكرية فى غالبها من داخل نطاق الاتجاه الوظيفى . ذلك يعنى أن برهنة روبرت ميرتون لأى من القضايا لم تستند إلى معطيات خارج النطاق الوظيفى ، بل إلى معطيات من داخله بالأساس ، ونتيجة لجدل خصب مع مختلف وجهات النظر الوظيفية ، ومن هنا كان اتصاله بوجهات النظر هذه وتأثيرها عليه كذلك .

ويعتبر إميل دوركيم من أبرز الوظيفيين الذين اتصل بهم روبرت ميرتون ، ويمكننا أن نلاحظ تأثير دوركيم على روبرت ميرتون من خلال ثلاثة جوانب . ويتمثل جانب التأثير الأول فى تشخيص إميل دوركيم لأوضاع المجتمع الصناعى، خاصة تلك التى يسودها تقسيم العمل الشاذ ، وهو تقسيم العمل الذى يمكن أن يقود إلى حالة من الأنومى أو الفوضى الاجتماعية والثقافية ، والتى يمكن أن تفرز سلوكيات وقيما فردية خاصة يتبعها الأفراد على حساب الكل الاجتماعى[٥]. حيث نلاحظ ترديداً لهذه الرؤية حينما يعالج روبرت ميرتون تناقضات النظام

الرأسمالى الحديث ، وهى التناقضات التى يمكن أن تؤدى إلى ردود فعل سلبية من جانب الأفراد كنتيجة لحالة التناقض أو الأنومى هذه .

بالإضافة إلى ذلك فقد تأثر روبرت ميرتون بإميل دوركيم فى الفصل الذى أسسه الثانى ليعالج العلاقة بين الوجود البنائى للمجتمع والوجود الفردى . حيث البناء الاجتماعى له وجوده وخصائصه واحتياجاته التى تختلف عن نظائرها على المستوى الفردى . بحيث نجد انعكاس التفاعلات الحادثة على المستوى الأول (الاجتماعى) وانتقالها إلى المستوى الثانى (الفردى) ، حيث يفرض تحليل التفاعل الاجتماعى منح الاعتبار للمستويين معاً .

ويتصل الجانب الثالث لتأثر روبرت ميرتون بإميل دوركيم ببعض مفاهيم التحليل الوظيفى . فعلى سبيل المثال نجد أن تفرقة ميرتون بين الوظائف الكامنة والظاهرة – باعتبار أن الأولى تتصل نتائجها بالوجود الاجتماعى على حين تتصل نتائج الثانية بالوجود الفردى – بأفكار دوركيم عن الغاية من السلوك أو وظيفة ذات السلوك ، وهى تفرقة أكد عليها دوركيم وجعلها أساس تقييم الإسهام الوظيفى لأى من العناصر البنائية [٦] . هذا بالإضافة إلى أنه قد نقل عن إميل دوركيم مفهوم البدائل الوظيفية ، وهو المفهوم الذى قدمه فى كتابه تقسيم العمل الاجتماعى ، وتكرر استخدامه بواسطة رادكليف براون ، حينما أكد أن البديل البنائى للحفاظ على تكامل المجتمعات المتقدمة يتمثل فى النسق السياسى كبديل للنسق القرابى الذى يقوم بذات الوظيفة فى المجتمعات البدائية [٧] . إضافة إلى ذلك فقد تأثر ميرتون بوضوح بتصور دوركيم لحالة الأنومى [٨]، وإن كان قد أخذ على إميل دوركيم إهماله الوجود الفردى لصالح الوجود الاجتماعى . خلاصة

الأمر ، أن هناك كثيراً من الأفكار والقضايا التى أخذها روبرت ميرتون عن دوركيم ، وبصفة خاصة تلك التى تجعل للوجود الاجتماعى وجوداً خاصاً قائماً بذاته .

إلى جانب ذلك هناك بعض جوانب الاتصال بين روبرت ميرتون وبرنسلاو مالينوفسكى . وبرغم الاختلاف مع مالينوفسكى فى كثير من أفكاره الوظيفية وبخاصة تأكيد الأخير على التوازن الكامل ، وحالة التكامل البنائى التى يعيشها المجتمع عادة ، فإننا نجد أن فكرة مالينوفسكى عن الوظيفية الشاملة ، كانت من أكثر القضايا التى شكلت موضع نقد روبرت ميرتون . ففى مقابل تأكيد مالينوفسكى على ضرورة أن تؤدى كل وحدة وظيفة فى البناء الذى يحتويها ، نجد أن ميرتون يذهب إلى أنه ليس من الضرورى أن تكون كل وحدات البناء الاجتماعى ذات أداء وظيفى ميسر ، بل على العكس قد تكون هناك بعض الوحدات ذات الأداء الوظيفى المعوق ، أو بعض الوحدات التى فقدت وظائفها وأصبحت عناصر باقية (بقايا) من بناء سابق .

إلى جانب ذلك فهو يوافق مالينوفسكى فيما يتعلق بالوجود الفردى - وإن كان قد تخلى عن تطرفه فى هذا الصدد - حيث الأفراد لهم حاجات أساسية ، وعلى بناء المجتمع أن يتولى إشباع هذه الحاجات التى تعتبر أساساً للتفاعل الاجتماعى والثقافى . كأن روبرت قد أراد موازنة التطرف الدوركيمى المؤكد على الوجود البنائى فقط بتطرف مالينوفسكى يؤكد على الوجود الفردى وحده (). وهو يختار موقفابين ذلك يجمع أفضل ما فى الموقفين ، حيث يمارس التحليل الوظيفى بالنظر إلى كل من المستويين معاً .

واستمرارا لعلاقته بأفكار برنسلاو مالينوفسكى كانت علاقته برادكليف براون كذلك ، وإذا كان الأخير هو الأقرب فى أفكاره من إميل دوركيم ، فقد كان ميرتون أقرب إليه من مالينوفسكى كذلك . بداءة نجده يوافق مع رادكليف براون على أفكاره التى تعتبر امتداداً للأفكار الدوركيمية ، كالتأكيد على الوجود الاجتماعى فى مقابل الوجود الفردى . وهو يرى - أى ميرتون - مع رادكليف براون أن المجتمع كالكائن الحى يمر بحالات من الصحة والاعتلال ، وهذه الحالة الأخيرة هى تلك التى لا تلعب فيها المكونات البنائية دورها بكفاءة عالية . إذ نجد أن روبرت ميرتون يبلور هذه الأفكار من خلال مفهوم الوظائف المعوقة ، حيث من الممكن أن تؤدى وحدة ما إسهاماً وظيفياً لغير صالح البناء الاجتماعى . كما أنه من الممكن أن تكون الوحدة ذات إسهام وظيفى ميسر لوحدة ما ، بينما هى معوقة وظيفياً لأخرى . واستناداً إلى ذلك أسس ميرتون صلة قوية بين هذه الوظائف المعوقة وبين وحدات النسق أو البناء الاجتماعى لديه [١٠].

وتعتبر علاقة روبرت ميرتون بأستاذه تالكوت بارسونز من العلاقات المؤثرة فى حياته ، وذلك من جوانب عديدة . بداءة نلاحظ انطلاق كل منهما من السلوكية الاجتماعية إلى البنائية الوظيفية فى علم الاجتماع . وهو الانتقال الذى انعكس على قدرة كل منهما على معالجة التفاصيل الجزئية داخل إطار النسق الاجتماعى الشامل .

إضافة إلى ذلك فإننا نلاحظ أنه برغم اختلاف ميرتون مع تالكوت بارسونز فيما يتعلق ببعض القضايا حتى التناقض معه ، إلا أننا نلاحظ لديه إعجاباً بأستاذه الذى يقول عنه فى مقدمة كتابه "النظرية الاجتماعية والبناء الاجتماعى" "أن الذين سوف يقرأون الصفحات التالية سيتعرفون على الأثر العظيم الذى

أدين به لأستاذى ومعلمى تالكوت بارسونز ، الذى استطاع نقل حماسه للنظرية التحليلية إلى الكثيرين ، وأن تقدير وزنه كأستاذ لابد أن يأخذ فى الاعتبار قدرته علـى إشعـال جذوة الحماس العقلى لدى تلاميذه ، بدلاً من خلق تلاميذ مطيعين (١١) ، إضافة إلى أن إسهامات بارسونز تشكل خطوة حاسمة وخطيرة نحو تحديد نظرى ومنهجى للنظرية السوسيولوجية القائمة (١٢).

إلى جانب ذلك فنحن إذا قرأنا التنظير الذى قدمه روبرت ميرتون فسوف نجد أنه لم يختلف كثيراً عن ذلك الذى قدمه تالكوت بارسونز . وإذا كانت الحالة الأساسية للنسق من وجهة النظر الوظيفية هى حالة التوازن والتكامل فإننا نجد أن تالكوت بارسونز يؤكد أن النسق الاجتماعى فى حالة تلاؤمية مستمرة ، يستهدف دائماً تحقيق التوازن والتكامل ، تارة من خلال التغير التدريجى ، وتارة أخرى من خلال التوازن الدينامى أو المتحرك ، حتى أصبح هذا السعى الأخير هو الحالة الدائمة للنسق . بحيث نجد أن روبرت ميرتون يطور هذا الموقف ليؤكد لنا أنه مثلما تشكل حالة التكامل والتوازن الحالة المرجعية للنسق ، فإنه من الممكن أيضاً أن يستند النسق إلى عدم التوازن أو عدم التكامل (١٣).

بل إننا إذا نظرنا إلى أسلوب معالجة تالكوت بارسونز للتغير الاجتماعى والثورى ، وهو التغير الذى يفجره عجز بناء المجتمع عن إشباع الحاجات الأساسية لأفراده ، بما يخلق لديهم فشلا دافعيا ، فإننا نجد ذات الأسلوب يتردد عند روبرت ميرتون حينما يعالج ظواهر الانحراف والتغير كرد فعل للتناقضات البنائية على مستوى المجتمع (١٤). الخلاف الرئيسى بينهما يتمثل فى أن بارسونز كان يمارس تحليلاته على المستوى العام والشامل بينما حاول ميرتون صياغة تحليلاته بقدر من التفصيل .

غير أن الخلاف الرئيسى بين بارسونز وميرتون قد تبلور بالأساس حول إستراتيچية بناء النظرية السوسيولوچية عند كل منهما . فبينما يفضل الأول الاتجاه إلى تأسيس النظرية الشاملة استناداً إلى التعميمات التى توفرت فى العلوم الإنسانية - علم الاجتماع وعلم النفس والأنثروبولوچيا - ثم محاولة التحقق من كفاءتها بواسطة البحث الواقعى ، فإذا تحقق صدقها فإنها تتولى قيادته بعد ذلك . على خلاف ذلك نجد روبرت ميرتون يفضل إستراتيچية بناء النظرية متوسطة المدى ، التى تتأسس تعميماتها من خلال البحوث الواقعية ، بحيث تتداخل هذه التعميمات لتؤسس مجموعة من النظريات الخاصة المتعلقة بنطاقات واقعية محددة تتوفر لدينا عنها معطيات أو تعميمات كافية ، وعلى المدى الطويل سوف تلتحم مجموعة النظريات متوسطة المدى لكى تشكل نظرية عامة وشاملة . وذلك لأننا إذا اتجهنا منذ البداية إلى تأسيس النظريات الشاملة - حسبما يذهب بارسونز - فإن فى ذلك تهديد بالعودة إلى الأنساق التأملية ذات الطبيعة الفلسفية ، والتى شهدت بعضها المرحلة الكلاسيكية للنظرية السوسيولوچية .

ثانيا: إستراتيچية ميرتون فى بناء النظرية السوسيولوچية

أشرنا فى الفقرة السابقة إلى مطالبة تالكوت بارسونز بضرورة أن نخلق نسقاً نظرياً يشكل إطاراً تصورياً ، يصبح بدوره إطاراً مرجعياً يوجه الباحث فى بحوثه الواقعية سواء فى تحديد المعطيات أو تناول هذه المعطيات بالوصف والتحليل والتفسير ، بحيث اتسق موقفه هذا مع أسلوبه فى صياغة أو بناء نظرية علم الاجتماع . ويؤكد بارسونز أن هذا النسق النظرى فى علم الاجتماع يماثل بلاشك النسق التحليلى فى العلوم الطبيعية ، وهو النسق الذى يتكون من

المعادلات الرياضية . واستناداً إلى هذا الموقف صاغ تالكوت بارسونز إطاراً تصورياً جمع فيه أهم المقولات أو الفروض النظرية التى رأى أنها تشكل - إذا ما أمكن صياغتها بنائيا - تصوراً معيناً عن النسق . غير أنه بسبب مستوى التجريد المبالغ فيه فإن هذا الإطار التصورى ظل دائماً عند مستوى التنظير المجرد ، بحيث حدث انفصال بين هذا المستوى التنظيرى ، وبين مقتضيات البحث الإمبيريقى . وبذلك فشلت المهمة التى توقع بارسونز أن تقوم النظرية بها ، وفشل بذلك التزاوج بين النظرية والبحث ، وهو التزاوج الذى يمكن أن يصبح أكثر إثماراً لو تحقق حسبما يؤكد س . رايت ميلز .

ولقد أدى هذا الإخفاق البارسونزى - حسبما يرى ميرتون - إلى جانب عوامل أخرى ، إلى تفكير الأخير فى أسلوب آخر لبناء النظرية . وخلال نقده لإستراتيجية بارسونز فى بناء النظرية [١٥]، برزت لديه قناعة بأن اهتمام بارسونز بتقديم نسق شامس من المفاهيم يعتبر جهداً ضائعاً ولا فائدة منه . ذلك أن البحث عن نسق نظرى شامل لا تجد فيه الظواهر الواقعية وكل جوانب الحياة الاجتماعية مكاناً لها فى نطاقه ، يذكرنا بالأنساق الفلسفية ذات الطموحات العالية ، ولكنها التى استحقت كل إهمال [١٦] .

وبالنسبة لميرتون كانت هذه الأطر النظرية الشاملة غير ناضجة ، طالما أن البحوث الإمبيريقية والنظرية التى تمهد لها لم تكن قد اكتملت بعد . ومثالاً لذلك يؤكد ميرتون أن نظرية إينشتين Einstein لم تظهر بدون تراكم هائل من البحث والتراث النظرى، ومن ثم فعلى النظرية الاجتماعية أن تنتظر العالم الذى يناظر أينشتين لأنها لم تكتشف كبلر Kepler بعد ، ناهيك عن نيوتن Newton ، لابلاس Laplace ، جيبس Gibbes ، ماكسويل Maxwell أو بلانك Planck [١٧].

وبسبب غياب هذه المقدمات التمهيدية ، يرى ميرتون أن الطريق لبناء النظرية السوسيولوچية يتكون من الاتجاهات العامة نحو المعطيات ، واقتراح نماذج المتغيرات التى ينبغى أن يأخذها المنظرون فى الاعتبار كبديل للقضايا الصادقة والواضحة الصياغة ، تلك التى تتعلق بالعلاقات بين متغيرات محددة[١٧]. ولاتسلم الإستراتيچيات التى ينادى بها بارسونز إلى نظريات حقيقية ولكن إلى أنساق فلسفية فخمة البناء ، غير أنها ضحلة وذات إيماءات واقعية متنوعة . ومع ذلك فإننا لو اتبعنا الإستراتيچية المضادة والتى تسعى لتكوين مخزون من القضايا الأمبيريقية من المستوى الأدنى ، فإنها سوف تصبح إستراتيچية عقيمة بنفس القدر[١٩]. وذلك لأنها وإن ساعدت على فهم جوانب معينة من النسق الاجتماعى إلا أنها سوف تفتقد النظرة الشاملة التى تضم كل هذه الجوانب . وإذا كانت الإستراتيچية البارسونزية مغرقة فى التجريد والشمول ، فإن الإستراتيچية المضادة سوف تكون بنفس القدر مغرقة فى التفاصيل .

ذلك يفترض حاجة علم الاجتماع – حسبما يذهب ميرتون – إلى النظريات المتوسطة المدى ، وذلك لأن هذه النظريات تقدم وعداً لا تقدمه النظريات الشاملة، لأنها تمارس فاعليتها عند مستوى أدنى من التجريد ، وهو المستوى الذى يتشكل من مفاهيم إجرائية مصاغة بدرجة دقيقة وواضحة ، وتستطيع أن تشكل مدخل لفهم نطاق محدود من الظواهر . وبينما نجد أن نظريات المدى المتوسط مجردة ، فإنها فى ذات الوقت مرتبطة بالظواهر الأمبيريقية ، ومن ثم فهى تشجع على البحث الضرورى لتوضيح المفاهيم أو إعادة صياغة القضايا النظرية . إذ بدون التفاعل بين النظرية والبحث ، فإن الأطر النظرية سوف تظل مجموعات من المفاهيم الإفتراضية التى نعجز عن تأكيدها أو رفضها ، بينما سوف يظل البحث

الإمبيريقى من ناحية أخرى غير متسق ، وغير متصل ، وليس له فائدة فى توسيع نطاق بناء المعرفة السوسيولوچية . غير أننا إذا اتبعنا الإستراتيچية المتوسطة المدى ، فإن مفاهيم وقضايا النظرية السوسيولوچية المحكمة التنظيم ، سوف تكون قادرة بامتياز على توجيه البحث الواقعى . وفى المقابل سوف يفرض البحث الامبيريقى الموجه نظريا إعادة صياغة المفاهيم والقضايا الخاصة بكل نظرية متوسطة المدى للتأكيد على وضوحها ودقتها .

واستناداً إلى هذا الوضوح المتزايد للنظريات الموجهة إلى ظواهر النطاق المتوسط والتى يدعمها البحث الإمبيريقى ، يمكن أن تتأسس الأطر النظرية الشاملة . وبالنسبة لميرتون ، فإنه فى حين أنه من الضرورى أن توجه الطاقات نحو تأسيس النظريات المحدودة والتى تستطيع توجيه البحث ، فإن المنظرين ينبغى أن يهتموا "بضم النظريات الخاصة مع بعضها البعض فى مجموعة أكثر شمولاً من المفاهيم والقضايا المتسقة فيما بينها" (٢٠). إذ ينبغى تأسيس النظريات الخاصة فى علم الاجتماع من خلال التأكيد على الدور الذى سوف تلعبه فى تأسيس التنظير السوسيولوچى الأكثر شمولاً .

ومع ذلك ، فكيف يمكن صياغة النظريات المتوسطة المدى بالصورة التى تيسر انصهارها الحتمى فى نظرية أكثر شمولاً ، حيث أن ذلك يمكن أن يفرض مشكلة تحليلية صعبة ، قدم لها ميرتون حلاً فعالاً ، حيث أكد أنه يمكن الاستفادة من أحد أشكال الاتجاه الوظيفى فى صياغة نظريات المدى المتوسط . إذ ينبغى أن يتخذ مثل هذا التنظير الوظيفى شكل النموذج التحليلى أو التوجيهى Paradigm الذى يمكن أن ييسر التحديد والتوسيع للمفاهيم موضع الاهتمام ،

إلى جانب أنه يشجع على إعادة المراجعة المنظمة وكذلك إعادة الصياغة إذا استوجبت المعطيات الامبيريقة ذلك . فإذا أدركنا الأمر على هذا النحو ، فإن الاتجاه الوظيفى يصبح بالنسبة لميرتون منهجاً ليس فقط لبناء النظريات المتوسطة المدى ، ولكن لبناء الأطر النظرية الشاملة أيضاً، وهى الأطر التى قد تتضمن مثل هذه النظريات المتوسطة المدى (٢١). وعلى هذا النحو ، وبأسلوب مماثل لأسلوب بارسونز ، يمثل الاتجاه الوظيفى بالنسبة لميرتون إستراتيچية لتنظيم المفاهيم وفصل العمليات الاجتماعية الهامة عن العمليات الاجتماعية غير الهامة . ولكن على خلاف إستراتيچية بارسونز تتطلب إستراتيچية ميرتون الوظيفية صياغة بناء من النظريات المتوسطة المدى ، وحينما يتم وضع هذا الأساس فإن الأسلوب الوظيفى يمكن أن يستخدم لبناء الأنساق النظرية الأكثر تجريداً (٢٢) .

ثالثا: مصطلحات التحليل الوظيفى

فى البداية يؤكد روبرت ميرتون أن مفهوم الوظيفة ، والوظيفية قد سقط فى حالة من الفوضى الإصطلاحية منذ نشأة التحليل الوظيفى فى علم الاجتماع . فقد كان يستخدم مصطلحاً واحداً – فى الغالب – لكى يشير إلى مفاهيم أو تصورات مختلفة بينما قد يشار إلى المفهوم الواحد بواسطة عدة مصطلحات . ونتيجة لذلك أصبح التواصل ووضوح التحليل الوظيفى هما ضحية هذا الاستخدام الفضفاض للكلمات (٢٣). وفى اعتقادنا أن هناك مجموعة من العوامل المسئولة عن هذه الفوضى الاصطلاحية التى عانى منها التحليل الوظيفى . ويتمثل العامل الأول فى أن مفهوم الوظيفة وكثيراً من مفاهيم التحليل الوظيفى الأخرى قد جاءت إلى علم الاجتماع من العلوم الأخرى (من البيلوچيا على يد

هربرت سبنسر ، ومن الميكانيكا على يد فلفريدو باريتو مثلاً) . ومن ثم فقد جاءت هذه المفاهيم بدلالاتها التى كانت لها فى العلوم السابقة . ويتصل العامل الثانى بدلالة المفهوم داخل علمى الاجتماع والأنثروبولوجيا ، اللذان شهدا النشأة الأولى لدراسات الاتجاه الوظيفى ، حيث أصبح المفهوم من خلال هذه الدراسات يشير إلى دلالات جديدة ، تختلف عن تلك التى لها فى العلوم الأخرى ، ويرجع العامل الثالث إلى حداثة عهد التحليل الوظيفى فى علم الاجتماع ، بحيث لم تتحقق الفرصة الملائمة للتراكم والحوار داخل الاتجاه الوظيفى ، بما يساعد على خلق اتفاق حول المصطلحات أو المفاهيم الرئيسية .

فإذا حاولنا التعرف على أنماط الفوضى الاصطلاحية داخل الاتجاه الوظيفى فسوف نواجه العديد منها . ويتعلق النمط الأول من الفوضى الاصطلاحية باستخدام مصطلح واحد لكى يشير إلى مفاهيم متعددة . فمثلاً قد استخدمت كلمة "وظيفة" بواسطة علوم متعددة ، بل يكثر استخدامها فى الحديث اليومى ، الأمر الذى يؤدى فى النهاية ، وحسبما هو متوقع ، إلى أن أصبحت دلالة الكلمة غامضة فى علم الاجتماع [٢٤] . وأمام هذه الفوضى يرى ميرتون أنه قد تمكن من حصر خمسة معانى أو دلالات لهذه الكلمة ، إضافة إلى معانى أخرى رأى إغفالها .

فهناك أولاً الاستخدام العامى أو الدارج ، وهو الذى يستخدم كلمة "وظيفة" لكى تشير إلى النتيجة التى تتحقق عن تجمع عام أو مناسبة احتفالية ذات طبيعة شعائرية . ومن الأمثلة الكثيرة لهذا المعنى طقوس المطر التى تمارسها بعض القبائل البدائية ، التى تقوم ببعض الرقصات الجماعية الشعائرية ، التى تدعم روح الجماعة وتماسكها فى مواجهة أية أخطار خارجية قد تتهددها [٢٥] . ويؤكد

ميرتون أنه من النادر استخدام مفهوم "الوظيفة" بهذا المعنى فى علم الاجتماع [٢٦].

ويشير الاستخدام الثانى لكلمة وظيفة باعتبارها معادلة لمصطلح مهنة ، وهو المعنى الذى استخدمه ماكس فيبر ، حينما عرف المهنة باعتبارها أسلوب التخصص أو تحديدا الوظيفة التى يقوم بها الفرد ، باعتبار أنها فرصة العمل التى يحصل منها على دخل معين [٢٧]. وفى هذا الإطار يرى ماكس فيبر أن البناء البيروقراطى ينقسم من الناحية الدينامية إلى مجموعة من الأدوار أو الوظائف التى يقوم بها الأفراد وفق قواعد محددة يوافق عليها التنظيم . ويشير الاستخدام الثالث لكلمة "وظيفة" إلى حالة خاصة من حالات الاستخدام الثانى ، حيث تشير الوظيفة عادة إلى مجموعة الأنشطة أو الجهود التى من المتوقع أن يؤديها من يشغل مكانة اجتماعية محددة [٢٨].

ويعتبر المعنى الرياضى لمصطلح "وظيفة" أكثر المعانى تحديداً ، وهو المعنى الذى نجده عند ليبنتس . حيث يشير المصطلح إلى متغير له علاقة بمتغير آخر أو بعدد من المتغيرات ، واستناداً إلى علاقته بهذه المتغيرات تتحدد قيمته الذاتية . كأن نقول مثلاً أن أربعة هى وظيفة أو نتيجة (٢+٢) . وقد عبر عن هذا التصور بمعنى أكثر اتساعاً بعبارات مثل "التساند الوظيفى" أو "العلاقات الوظيفية" ، وهو المعنى الذى اقتربت منه كثيراً العلوم الاجتماعية . وعلى سبيل المثال يلاحظ كارل مانهايم أن "كل حقيقة اجتماعية هى وظيفة الزمان والمكان اللذين وقعت فى إطارهما" . أوحينما يقرر عالم السكان أن "نسبة المواليد" هى وظيفة للمكانة الاجتماعية الاقتصادية للأبوين . وهو ما يعنى أن المتغير النتيجة هو وظيفة أو نتيجة للتفاعل بين مجموعة من المتغيرات [٢٩].

ويشغل المعنى الخامس لمصطلح "وظيفة" مكانة محورية بالنسبة للتحليل الوظيفى ، سواء فى الأنثروبولوچيا أو علم الاجتماع . وهذا المعنى وإن كان قد أخذ نسبياً عن الرياضيات ، غير أنه يرجع فى غالبه إلى العلوم البيولوچية . حيث أدرك مصطلح الوظيفة لكى يشير إلى "العمليات الحيوية أو العضوية منظوراً إليها من خلال الإسهام الذى تؤديه لدعم الكائن العضوى . وببعض التعديلات الملائمة لدراسة المجتمع البشرى ، أصبح هذا المعنى أكثر اقتراباً من المعنى الذى استخدمه رادكليف براون ونسبه إلى المماثلة العضوية الموجودة فى العلوم البيلوچية ، وهو الاستخدام الذى قام إميل دوركيم بصياغته حينما أكد أن "وظيفة أى نشاط نمطى أو متكرر ، مثل العقاب على الجريمة أو الاحتفال الشعائرى ، تتمثل فى الدور الذى يلعبه النشاط فى الحياة الاجتماعية ككل ، ومن ثم الإسهام الذى يؤديه لدعم الاستمرارية البنائية [٣٠] . وهو نفس التعريف الذى أخذ به تقريباً برنسلاو مالينوفسكى ، حينما أكد على أن تفسير الحقائق الأنثروبولوچية ، عند كل مستويات التطور ، ينبغى أن يتم من خلال وظيفتها ، أى الدور الذى تؤديه داخل نسق الثقافة المتكامل ، وأيضا بالنسبة للحقائق الأخرى داخل النسق . ويزيد كلوكهون الأمر وضوحاً حينما يؤكد "أن أى وحدة من وحدات الثقافة ذات أداء وظيفى" طالما أنها تقدم أسلوباً للاستجابة يعد متكيفاً من وجهة نظر المجتمع، ومتلائماً من وجهة نظر الفرد [٣١]. ويختتم ميرتون تحليله لهذه الفوضى الاصطلاحية بقوله أن كل هذه المصطلحات حينما تستخدم لمفهوم واحد فإنه من الضرورى أن تؤدى إلى الفوضى ، لأنه حينما تختار كلمات مختلفة للتعبير عن نفس المفهوم ، فإن ذلك يؤدى إلى نشأة فوضى لغوية تامة [٣٢]. تنعكس على أساليب التحليل العلمى .

غير أننا نرى أن التأكيد الذى ذهب إليه ميرتون ، والذى قال فيه إن الاستخدامات الخمسة لمصطلح "وظيفة" قد سبب فوضى يعانى منها التحليل الوظيفى فى علم الاجتماع ، تأكيد يجانبه الصواب ، لأنه ليس له أساس من الحقيقة إذا إنطلقنا من مرجعية علم الاجتماع ، فمثلاً إذا كان علم الرياضة يستخدم "الوظيفة " بأحد المعانى ، فما هى علاقة الرياضيات بالتحليل الوظيفى فى علم الاجتماع فيما يتعلق بهذا المصطلح؟ ثم ما هى العلاقة بين معنى "وظيفة" بمعنى "مهنة" كما يقصدها ماكس فيبر فى تحليلاته للبيروقراطية ، بالمعنى الذى يستخدم فيه المصطلح فى علم الاجتماع . المعتقد أن مصطلح "الوظيفة" فى التحليل الوظيفى أصبح له معناه الواضح والمستقر ، ويقصد به الإسهام الذى تؤديه وحدة اجتماعية ما سواء بالنسبة لبناء النسق ككل أو لأحد الوحدات الاجتماعية الأخرى فى النسق ، على أساس أن الوحدة - صاحبة الإسهام - تتلقى إسهاماً وظيفياً مقابلاً من الاتجاهين .

يضاف إلى ذلك ، أننا نعتقد أنه كان من الأجدر بالنسبة لروبرت ميرتون أن يحاول تنقيح المفهوم من داخل بناء التحليل الوظيفى ذاته . إذ توجد اختلافات حول استخدام ودلالة مفهوم "الوظيفة". فكلمة الوظيفة عند هربرت سبنسر تتأثر إلى حد كبير بالتصور البيلوجى لها ، على حين يرى مالينوفسكى اتجاه الإسهام الوظيفى من المجتمع أو الثقافة إلى الفرد ، بينما على عكسه نجد إميل دوركيم الذى يرى اتجاه الإسهام الوظيفى من الفرد إلى المجتمع ، وهى الاستخدامات التى اقترب منها رادكليف براون وتالكوت بارسونز وميرتون وسائر الوظيفيين بدرجة ما أو بأخرى ، الأمر الذى يفرض بصورة ملحة ضرورة البحث عن اتفاق حول مفهوم "الوظيفة" داخل نطاق المعسكر الوظيفى ذاته ، بحيث يشكل الاتفاق

حول المفاهيم الأساسية خطوة أساسية لخلق اتفاق حول قضايا الاتجاه الوظيفى بين المنظرين والوظيفيين أنفسهم .

وإذا كان النمط الأول للفوضى الاصطلاحية التى يعانى منها الاتجاه الوظيفى يتعلق بالمعانى والاستخدامات المتنوعة لمصطلح "وظيفة" فإن النمط الثانى يتعلق بالترادف بين مصطلح وظيفة وبين مصطلحات أخرى ، حول معنى أساسى واحد . إذ نجد أن استخدام مفهوم الوظيفة يترادف فى أحيان كثيرة مع مفاهيم "الغرض" ، "الفائدة" ، "الدافع" ، "القصد" ، "الهدف"، "المتتاليات أو النتائج" . فى هذا الإطار فنحن لا نجد سوى اهتمام متدنى للغاية لإدراك الاختلافات بين هذه المفاهيم أثناء استخدامها ، ومن ثم العجز عن إدراك تنوعها (٣٤).

ويرى ميرتون أن عدم إدراك الاختلافات بين هذه المصطلحات يرجع إلى الفشل فى التفرقة بين الدوافع الذاتية والوظائف الموضوعية ، حيث أدى هذا الفشل إلى عدم وضوح التحليل الوظيفى فى أحيان كثيرة . مثال على ذلك ، أن الدافع إلى الزواج هو "الحب وهو دافع شخصى بحت" يختلف عن الوظائف التى يؤديها الزواج أو الأسرة ، كالتنشئة الاجتماعية للأطفال مثلاً . ومن ناحية ثانية فإن الأسباب التى قد يقدمها البشر كتبريرات لسلوكياتهم قد تكون هى الأسباب الحقيقية للسلوك إذا لاحظنا المتتاليات المترتبة على الأنماط المختلفة للسلوك . فقد يتطابق الاستعداد الذاتى مع النتيجة الموضوعية للسلوك ، غير أنهما قد لا يتطابقان كذلك . إذ نلاحظ فى أحيان كثيرة أن المفاهيم المتعلقة بالاستعداد الذاتى تختلط بصورة واضحة بمفاهيم تتعلق بالنتائج الموضوعية للاتجاه أو العقيدة أو السلوك (٣٥) ، ومن شأن ذلك أن يؤدى إلى حالة كاملة من الفوضى .

غير أننا نرى أنه مع أهمية التفرقة بين الجوانب الذاتية والموضوعية للسلوك بالنسبة للتحليل الوظيفى فى علم الاجتماع ، إلا أن هذه التفرقة تعرض لها كثير من الرواد الوظيفيون . فقد أشار إميل دوركيم كثيراً إلى الأسباب الفردية للظاهرة باعتبارها تختلف عن الأسباب الاجتماعية لذات الظاهرة . فالأسباب الفردية تكون عادة متغيرة ومتنوعة حسبما تقتضى الظروف المحيطة ذلك ، بينما تكون الأسباب الاجتماعية عادة ذات طبيعة موضوعية ، وأكثر دواماً واستمراراً ، بل وتتصل بالأساس بحاجات البناء الاجتماعي للجماعة . بالإضافة إلى ذلك فقد قدم رادكليف براون تفرقته بين الجوانب الذاتية والموضوعية كذلك . حيث أكد على الاختلاف بين الوظائف الاجتماعية التى تشير إلى سببية وجود الظاهرة بالنسبة للبناء الاجتماعى ، وبين الأسباب الذاتية التى تبرر مشاركة الفرد فى الظاهرة . الأولى كما يؤكد رادكليف براون هى الأكثر أهمية بالنسبة للتحليل الوظيفى ، بينما الثانية تتصل بالتفاعلات الموقفية العابرة . بل إنه يمكن القول بأن هذه التفرقة شكلت جوهر الخلاف بين إميل دوركيم ورادكليف براون من ناحية وبين برنسلاو مالينوفسكى من ناحية أخرى ، الأمر الذى جعل رادكليف براون يتبرأ من وظيفية مالينوفسكى ، باعتبارها وظيفية دخيلة على التحليل الوظيفى ، لكونها تؤكد على الجوانب الذاتية وليست الاجتماعية فيما يتعلق بالأداء الوظيفى للظاهرة .

رابعا: المتضمنات الأيديولوجية للتحليل الوظيفى

تعتبر الأيديولوجيا من المفاهيم التى برزت إلى الوعى الإنسانى منذ أن تبلور الوعى الإنسانى ذاته فيما يتعلق بمفاهيم العلم والمجتمع ، وهو الإنجاز الذى تحقق فى الفترة التاريخية ابتداء من القرن الرابع عشر وحتى القرن الثامن عشر. فقد تطور العلم وأصبحت له وظائفه الاجتماعية فى مواجهة المجتمع إضافة

إلى وظائفه التقليدية كفهم العالم المحيط أو استكشاف القوانين التى تحكمه . فى المقابل أيضاً تبلور المجتمع الذى يشكل سياق هذا العلم ، بحيث تحولت أوربا من مجموعة من الإقطاعيات إلى مجتمعات متكاملة لها جوانب عقيدية تشكل أساس الاتفاق الاجتماعى ، ودولة تتولى ضبط التفاعل فى إطار هذه المجتمعات . بل إننا نستطيع القول بأن الطبقة البرجوازية فى المجتمعات الأوربية - الآخذة فى التبلور خلال هذه الفترة - قد لعبت دوراً فى تطوير العلوم الطبيعية والاجتماعية سعياً وراء الوظيفة الاجتماعية التى يمكن أن يؤديها العلم للمجتمع ، ولمصالح هذه الطبقة .

وإذا كانت نظريات العقد الاجتماعى قد لعبت دوراً فى مناقشة العلاقة بين الدين والمجتمع من ناحية ، وبين الدولة والمجتمع من ناحية ثانية ، غير أنه خلال هذه الفترة تشكلت أبنية فكرية تحاول كل منها الدفاع عن شكل معين لطبيعة أو حالة تتضافر فى إطارها هذه المكونات الثلاث ، ولمنطق العلاقة بينهما . بحيث نستطيع القول بأن هذه الأبنية الفكرية قد حاولت إضفاء الطابع المنطقى على وجهة نظرها فيما يتعلق بطبيعة العلاقة بين المكونات الثلاث للوجود الإنسانى ، وطرح التبريرات التى تقنع بشرعية وجودها على هذا النحو . يؤكد ذلك طبيعة التصورات التى قدمها توماس هوبز ، وجان جاك روسو لطبيعة النظام الاجتماعى بحيث حاول كل منهما إضفاء قدر من المنطق على أفكاره ، بحيث تشكل شرعية للنظام الاجتماعى كما تصوره كل من هؤلاء المفكرين .

وفى أعقاب الثورة الفرنسية ونشأة النظريات الاجتماعية - فى مرحلتها الكلاسيكية - بدأ الفكر الاجتماعى يؤدى وظيفته الاجتماعية بشأن المجتمع ، من خلال خدمة مصالح أى من طبقات المجتمع . وظهرت الاتجاهات النظرية أو النظريات الاجتماعية التى تدافع عن مصالح الطبقة الدنيا أو البروليتاريا فى

مواجهة النظريات التى تدافع عن مصالح البرجوازية أو الطبقة المتوسطة ، وذلك بالإضافة إلى النظريات التى تدافع عن مصالح الطبقة الارستقراطية . وبصورة صريحة برزت هنا العلاقة العضوية بين الفكر العلمي - بخاصة فى إطار العلم الاجتماعى - وبين المجتمع . بحيث أصبح التطور العلمى وإن كان نتيجة لجهد العلماء ، غير أنه لابد أن يلعب من وجهة نظر الثقافة العامة دوراً أيديولوچيا أو سياسيا . وتنبه كثير من العلماء إلى هذا الدور الجديد للعلم ، نذكر منهم دى تراسى ، وكارل مانهايم ، وماكس فيبر الذى رأى أن وظيفة العلم الاجتماعى تتمثل فى التحضير للثورة والتغير الثورى من خلال فضح النظام القائم كأحد الآليات التى يمكن أن تسلم إلى ذلك .

وإذا كانت الحروب العالمية الأولى والثانية لها تأثيرها على ظهور وتبلور اتجاهات عديدة فى نطاق الفكر الاجتماعى ، فإن انقسام العالم إلى معسكرين أيديولوچيين فى أعقاب الحرب العالمية الثانية أدى إلى نشأة فترة الحرب الباردة بين القوى الرأسمالية والاشتراكية فى العالم ، وإرتبط بذلك إزدهار البحث الاجتماعى ، والأكثر من ذلك سقطت شعارات كثيرة كالحياد العلمى ، وظهرت فكرة الالتزام الأيديولوچى للباحث ، وهو الشعار الذى يعنى ضرورة التزام الباحث بقضايا مجتمعه ، وتوجيه أفكاره العلمية لخدمة مصالح هذا المجتمع . وأدى التحول من الإلتزام العلمى إلى الالتزام الاجتماعى إلى ازدهار الأبعاد الأيديولوچية للنظريات والقضايا العلمية ، بحيث ساعد ذلك على كثير من الخلط . فى هذا الإطار تميزت فترة الخمسينيات والستينيات من هذا القرن بتجاهل الحدود الفاصلة بين العلم والأيديولوچيا ، أى بين العلم كقضايا وأبنية نظرية علمية فى ذاتها وبين استخدام هذه العناصر العلمية فى الدفاع عن مصالح المجتمع ، وأدت هذه الحالة إلى فوضى عقلية وأكاديمية خطيرة .

وقد كان من الطبيعى - حسبما يرى ميرتون - أن تنال البنائية الوظيفية بعض آثار هذه الفوضى العلمية والأيديولوچية ، بحيث اعتبرت النظريات الوظيفية نوعاً من الأيديولوچيا المحافظة . ولقد حدث ذلك بسبب ثلاثة عوامل أساسية . ويتمثل العامل الأول فى حالة التضاد الأيديولوچى التى ظهرت كانعكاس لتبلور معسكرات الحرب الباردة . وإذا كانت النظرية الماركسية قد شكلت الأساس الفكرى للأيديولوچيات الثورية والراديكالية فإنه قد كان منطقياً أن يسعى باحثوا هذا الاتجاه إلى وصم البنائية الوظيفية بكونها فكراً محافظاً معادياً لقضايا التغير والثورة ، وذلك باعتبار أن هذه النظرية من نواتج المجتمع البرجوازى . ونظراً لحالة الجمود العقائدى والفكرى لباحثى هذا الاتجاه - الذين افتقدوا الروح الثورية والتجديدية التى كانت لماركس - فقد كان من الأسهل أن يصفوا النظريات الأخرى باعتبارها برجوازية ومحافظة بدلا من التحلى بالروح العلمية لاستكشاف القضايا العلمية الصادقة فى بنائها ، وكذلك القضايا التى يمكن أن تشكل نطاق التقاء مع الماركسية .

ويتصل العامل الثانى بموقف الجماعات البرجوازية فى المجتمع الرأسمالى التى حاولت أمام الطوفان الماركسى - الذى غير الخريطة الأوربية، إبتداء من ثورة ١٩١٧ التى أسست الإتحاد السوڤيتى كأول كتلة اشتراكية -- أن تعثر على أبنية نظرية تشكل دفاعها الأيديولوچى فى مواجهة الماركسية ، وبحثت فى الأبنية النظرية التى طورها علم الاجتماع الغربى - غير الماركسى - فلم تجد سوى البنائية الوظيفية باعتبارها أولا نتيجة لإفراز المجتمع الصناعى ، أو الرأسمالى الذى يحاول حل مشكلاته ، من خلال البحث عن منطقة التقاء بين المصالح المتعارضة ، ومن ناحية ثانية فهى النظرية التى تمتلك تصوراً شاملاً للبناء الاجتماعى ، إضافة إلى أن هذه النظرية ترى التغير والثورة حالة استثنائية

يواجهها النسق حينما يتهدد استقراره بسبب عجزه عن حل مشكلاته . من هنا استفادت هذه الجماعات البرجوازية من بعض العناصر العلمية للبنائية الوظيفية، تلك العناصر التى تؤكد على النظام والتكامل والتوازن ، والتغير التدريجى ، والنسق الذى يمتلك آلياته الذاتية لحل مشكلاته .

ويرتبط العامل الثالث بطبيعة المقولات النظرية للبنائية الوظيفية ، وبخاصة الأنثروبولوچية ، حيث نجد التأكيد الواضح على مقولات التكامل والاستقرار والتوازن الكامل إلى الحد الذى ينظر فى نطاقه إلى التغير باعتباره حالة طارئة تفرض على النسق الاجتماعى من خارجه . بحيث نجد أن هذه المقولات الأنثروبولوچية قد فرضت نفسها على البنائية الوظيفية ككل ، ولقد كان منطقياً أن تتغير هذه المقولات فى اتجاه التأكيد على قضايا التغير والثورة ، باعتبار أن الواقع الاجتماعى الذى تعايشه تسوده هذه التفاعلات ويختلف عن واقع المجتمعات البدائية التى درسها الوظيفيون الأنثروبولوچيون ، وأوحت لهم بالتأكيد على مقولات التكامل والتوازن والاستقرار الاجتماعى .

لهذه العوامل الثلاثة وغيرها من العوامل اتهمت البنائية الوظيفية بالنزعة المحافظة ، لأنها - من وجهة نظر البعض - وقعت فى تحالف مع الجماعات المحافظة . فى هذا الإطار يؤكد روبرت ميرتون أن الذين اتهموا الوظيفية بالطابع المحافظ اعتبروا الاتجاه الوظيفى ليس إلا طبعة حديثة لبعض المذاهب الفكرية التى سادت القرن الثامن عشر ، والتى أكدت على الاهتمامات الخاصة والعامة الثابتة وغير المتغيرة . إذ نظر هؤلاء المفكرون إلى البنائية الوظيفية باعتبارها طبعة "معلمنة" من المذهب الفكرى الذى قدمه آدم سميث الذى كتب فى نظريته عن العواطف الأخلاقية عن "نظام الطبيعة المنسجم ، وهو النظام الذى يدعم

رفاهية الإنسان من خلال إعمال ملكاته الفردية تحت قيادة السماء" . على هذا النحو تصبح البنائية الوظيفية ، كما تقول هذه الانتقادات ، ليست سوى توجيه للعالم الاجتماعى المحافظ ، الذى قد يدافع عن النظام الحالى للأشياء كما هو كائن ، والذى قد يرفض التغير ، مهما كان معتدلاً .

ثم يؤكد روبرت ميرتون أنه أصبح من الواضح أن الاتجاه الوظيفى قد تعرض لهذا الاتهام ، يؤكد ذلك أننا إذا نظرنا إلى مسلمة الضرورة أو اللزومية الوظيفية ، وهى المقولة التى تؤكد أن كل وحدة من وحدات البناء تؤدى وظيفة ذات لزومية أو ضرورة بالنسبة له ، فإننا سوف نجد تأكيداً لهذا الاتهام الأيديولوچى ، فما دام البناء يحتاج هذه الوظيفة ، فإنه سوف يرفض تغييرها أو تغيير الوحدة التى تؤديها (٣٦). ثم يؤكد أنه إذا أصر التحليل الوظيفى على ذلك ، فإن ذلك سوف يجعله يتداخل من ناحية مع النزعة الغائية ، أو يسلم من ناحية أخرى إلى حالة عبثية ، تؤكد على ماهو كائن وتحافظ عليه مادام قد اختار المسلمة القائلة بأن كل البناءات الاجتماعية الموجودة ضرورية ولازمة لإنجاز الحاجات البيلوچية الضرورية والملحة (٣٧).

وإذا كان روبرت ميرتون قد نقد مسلمة الضرورة الوظيفية لكى يلغى وصف التحليل الوظيفى بالتحيز الأيديولوچى المحافظ ، فإنه يحاول من ناحية أخرى التأكيد بالمثل على إمكانية اتهام التحليل الوظيفى بكونه أيديولوچيا ثورية وراديكالية . ويؤكد ميرتون أنه حسبما توحى وجه نظر ريتشارد لابيير الذى يعتبر التحليل الوظيفى مدخلاً نقدياً بالأساس (٣٨). ويوضح ذلك ميرتون على لسان لابيير بقوله "أنه إذا كان الجانب الهام فى أى بناء اجتماعى يتمثل فى وظائفه ، فإنه يرتبط بذلك أنه ليس هناك بناء يمكن الحكم عليه بالنظر إلى طبيعة

البناء وحده ، وفى الممارسة العملية فإن ذلك يعنى مثلاً أن نسق العائلة الأبوية يظل مفيداً بالقدر الذى يسهم فيه فى إشباع الغايات الجماعية فقط ، أما كبناء اجتماعى فى حد ذاته ، فليست له قيمة جوهرية ، طالما أن قيمته الوظيفية سوف تختلف من وقت لآخر ومن مكان لآخر .

ذلك يعنى - من وجهة نظرنا - أن بناء المجتمع يتعامل مع وحداته تعاملاً براجماتياً ، بمعنى أنه إذا اتفقنا على أن ما يحتاجه البناء الاجتماعى يتمثل فى الأداء الوظيفى الذى تؤديه كل وحدة من وحداته ، فإنه تصبح هناك إمكانية لأن يستغنى البناء عن الوحدة فى ثلاثة حالات ، الحالة الأولى إذا سببت له توترات وضغوط أثناء أدائها الوظيفى لدورها ، والحالة الثانية إذا قدمت الوحدة أداء وظيفياً أقل من المستوى المطلوب أو المستوى الذى كانت تؤديه قبل ذلك ، والحالة الثالثة إذا اكتشف البناء - تحت أى من الظروف - أن ثمة وحدة أخرى أو مماثلة يمكن أن تقدم هذا الأداء الوظيفى بكفاءة أعلى . فى إطار أى من الحالات الثلاث قد يقدم البناء على تغيير الوحدة وإحلال أخرى محلها ، الأمر الذى يعنى أن عملية التغير والتغيير هى صفة من صفات الاستمرار البنائى للمجتمع ، الأمر الذى يلغى عن التحليل الوظيفى أى طابع محافظ .

ومن الطبيعى - حسبما يؤكد ميرتون - أن المدخل الوظيفى سوف يغضب على هذا النحو كل هؤلاء الذين يعتقدون أن هناك أبنية سوسيو-سيكلوچية محددة تمتلك قيمة جوهرية كامنة فيها أو لازمة لها . فمثلاً بالنسبة لهؤلاء الذين يعتقدون أن خدمة الكنيسة خيرة لارتباطها بالكنيسة ، فإن الحقيقة أن بعض خدمات الكنيسة عبارة عن سلوكيات أو إيماءات صورية خالية من أية دلالة دينية، بينما البعض الآخر يمكن مقارنته ببعض العروض المسرحية ، على حين أن هناك البعض الثالث الذى يماثل ما يتم فى حفلات الإنغماس والشرب ، من المؤكد أن

القول بذلك سوف يسئ للذوق العام أو يعتبر هجوماً على استقرار وتكامل البسطاء [٣٩]. غير أن الحكم العلمي عليها ، سوف يؤكد في النهاية على خلو بعض السلوكيات التي تؤدى داخل نطاق الممارسات الكنيسية من أية إسهام أو وظائف أو دلالات دينية . وارتباطاً بذلك ألا يعتبر التحليل الوظيفي على هذا النحو جهداً نقدياً وتحليلياً يسعى إلى التغيير ويهز استقرار النزعة المحافظة ، حينما يكشف العناصر التي لا وظيفة لها في البناء .

وفي أعقاب عرض روبرت ميرتون لطبيعة التوجهات الأيديولوچية المعارضة والتي يمكن أن يتضمنها التحليل الوظيفي ، نجده يحاول الوصول إلى موقف موضوعي، حينما يؤكد أن حقيقة تصوير البعض للتحليل الوظيفي على أنه ذو توجه أيديولوچي محافظ ، بينما يراه أخرون على أنه ذو توجه أيديولوچي راديكالي ، يوحي بأنه - أي التحليل الوظيفي - قد لا يكون هذا ولاذاك أساسا . إذ يفترض ذلك أن التحليل الوظيفي قد لا يتضمن أي التزام أيديولوچي جوهري فيه ، بالرغم من أنه مثل كل أشكال التحليل السوسيولوچي يمكن أن يختلط أو يتشبع بأي من التوجهات الأيديولوچية العديدة والواسعة النطاق [٤٠] . ثم يقدم ميرتون برهنة منهجية رائعة يعقد فيها مقارنة بين الاتجاه الوظيفي من ناحية وبين المادية التاريخية كما تبلورت عند روادها ماركس وإنجلز من ناحية ثانية [٤١]، ثم يصل إلى نتيجة من هذه المقارنة تؤكد قدرة الاتجاه الوظيفي على معالجة كافة ظواهر التغير والصراع والثورة بنفس كفاءة التصور المادي الجدلي* . ثم يؤكد - بعد فراغه من عقد المقارنة - أن هذه المقارنة المنظمة قد

* لقد جانب هذا التصور الصواب إلى حد كبير ، وترتبط بذلك كل المحاولات التي تحاول صياغة إلتقاء بين النظرية الوظيفية والماركسية كمحاولة فاندنبرج ، ذلك أنه ليس من الضروري - من وجهة نظرنا - أن تدرس البنائية الوظيفية التغير والثورة بنفس كفاءة الماركسية، فنحن لسنا أمام صراع فكري قبلي ، ذلك أنه من الممكن أن تكون البنائية الوظيفية أكثر كفاءة في دراسة =

تكون كافية لتوضيح أن التحليل الوظيفى لا يحتوى بأى شكل - أكثر من المنهج الجدلى - على أى التزام أيديولوچى محدد. غير أن ذلك لا يعنى أننا نقول أن أعمال المفكرين الوظيفيين خالية من أى التزام أيديولوچى وما نقصده أن المضمون الأيديولوجى ليس جوهرياً فى بناء النظرية الوظيفية. وهنا كما فى كل أقسام النشاط العقلى الأخرى، فإن إساءة الاستخدام لا تلغى إمكانية الاستخدام الملائم، إذ يمكن للتحليل الوظيفى المقنع أن يكون نقدياً وحيادياً فى ذات الوقت بالنسبة للأنساق الأيديولوچية الكبرى. وإلى هذا الحد وبهذا المعنى المحدد فقط، فإن التحليل الوظيفى يشبه النظريات أو أدوات التحليل المتعلقة بالعلوم الطبيعية، والتى قد تسلم نفسها إلى إمكانية استخدامها بواسطة الجماعات المتعارضة لأغراض لم تكن فى الغالب جزءاً من قصد العلماء الذين ابتكروا هذه النظريات(٤٢).

ويوضح روبرت ميرتون موقف التحليل الوظيفى بصورة عملية حينما قدم تحليلاً علمياً مقنعاً يحاول تحليل الدين مرة باعتباره يمثل أيديولوچيا محافظة، ومرة أخرى باعتباره أيديولوچيا للثورة والتغير. ويعمق تحليله بتقديم مقارنة بين موقف كل من الماركسية والوظيفية من حيث نظرة كل منهما للدين، ويخلص من ذلك إلى النتيجة التى تؤكد حيادية التحليل الوظيفى بالنسبة لأى مضمون أيديولوچى، محافظاً كان أم راديكالياً، إذ يمكن لقنينات الاتجاه الوظيفى أن تملأ بالسم مثلما يمكن أن تحتوى على رحيق الحياة الأيديولوچى(٤٣).

ثم يضع ميرتون النقط فوق الحروف، حينما يحاول توضيح جذور أو

= بعض جوانب النسق، على حين نجد أن النظرية الماركسية أكثر كفاءة فى دراسة جوانب أخرى.

صراحة أو ضمناً هى التى قد تؤثر عليه فى تحديد اختياره لقضايا البحث ، بيد أن دراسة هذه القضايا يتم وفقا لبروتوكولات التحليل الوظيفى ، فى هذا الإطار قد يتدخل الالتزام الأيديولوچى فى التأكيد على جوانب معينة دون أخرى ، إضافة إلى ذلك فقد يؤثر الالتزام الأيديولوچى للباحث فى الاستفادة من النتائج التى قد يصل إليها الباحث ، بيد أن ذلك يعنى فى نهاية الأمر أن التحليل الوظيفى ليس له أى التزام جوهرى بأى توجه أيديولوچى محدد .

المراجـــع

1- Zeitlin, M. Lrving: Ideology and The Development of Sociological Theory, Prentie-Halt of India, New Delhi, 1969, p, 113.

2 - Don Martindale, The Nature and Types of Social Theory, Op, Cit, PP. 144-162.

3- نيقولا تيماشيف ، مرجع سابق ، ص ٢٧٤.

4 - C. Wright, Mills: Sociological Imagmation, Grrvove Press New York, 1961. P. 50.

5- E. Durkheim, The Division of Labor in Socity,Trans. By. George Simpson, New York, The Free Press, 1966.

6 - Ibid. p. 61.

7- Radcliffe Brown, A.W. & Daryden Ford, African Systems of Kinship and Marriage (ed) Oxford University press, London, New York, 1960, p. 31.

8- Don Martindale, The Nature and Types of Social Theory, London, Routledge & Kegan Paul, 1968, P. 436.

9- Merton, K. R: Social Theory and Social Structure, The Free Press of Glencose, 1962, pp. 43- 45.

10- Don Martindale, Op, Cit, P. 347.

11- R. K. Merton, Op, Cit, P.

12 - Ibid. p. 83.

13 - Ibid. p. 47.

14 - Ibid. p. 52.

15- Merton, K. R. "Discusson of Parson's The Position Of Sociological Theory, amer, Soc. Rev. April, (13) 1948, pp. 164- 168.

16- R. K. Merton, Social theory and Social Structure. Op, Cit, P.45 .

17 - Ibid. p. 48.

18 - Ibid. p. 12.

19 - Ibid. p. 13.

20 - Ibid. p. 15.

21 - Ibid. p. 16.

22 - Ibid. p. 16.

23 - Ibid. p. 20.

24 - Ibid. p. 20.

25 - Ibid. p. 20.

26 - Ibid. p. 20.

27 - Ibid. p. 20.

28 - Ibid. p. 21.

29 - Ibid. p. 21.

30 - Ibid. p. 22.

31 - Ibid. p. 22.

32 - Ibid. p. 23.

33 - Ibid. p. 23.

34 - Ibid. p. 23.

35 - Ibid. p. 50.

36 - Ibid. p. 37.

37 - Ibid. p. 38.

38 - Ibid. p. 38.

39 - Ibid. p. 39.

40 - Ibid. p. 39.

41 - Ibid. pp. 29-42.

42 - Ibid. p. 42.

43 - Ibid. p. 45-46.

بصياغتها حتى تلائم واقعا اجتماعيا بعينه ، وبين أدوات جمع المعطيات وبين أدوات جمع المعطيات التي ينبغي - أن تكون موجهة بمقولات الإطار النظري - أن تنتقي معطيات معينة دون غيرها .

ويتمثل التصور الثاني الذي ميز إسهام الرواد الأول للاتجاه الوظيفي في عدم كتابة خبراتهم سواء في تطويع القضايا التصورية ، أو جمع المعطيات على هيئة مجموعة من الإجراءات المنهجية بحيث تيسر الباحثين لاتباع هذه الإجراءات المنهجية في دراستهم للواقع الاجتماعي ، بحيث اقتصرت التحليلات الوظيفية المتميزة على الرواد الوظيفيين فقط . ونتيجة لذلك لم نشهد إسهامات وظيفية ذات قيمة في تاريخ هذا الاتجاه ، باستثناء أعمال الرواد الوظيفيين أنفسهم ، بل لقد دفع هذا الموقف إلى تجنب الباحثين في علم الاجتماع تبني وجهة النظر الوظيفية في دراساتهم الواقعية لعدم معرفة إجراءات التحليل الوظيفي ، وإن كانوا على معرفة بقضايا الاتجاه الوظيفي ذاته . بحيث برزت الحاجة إلى محاولة وضع هذه الإجراءات بصورة منظمة ، وهو الجهد الذي قدمه ميرتون تارة تحت عنوان "تقنين التحليل الوظيفي" وتارة أخرى تحت عنوان "بروتوكولات التحليل الوظيفي".

وإذا كانت إسهامات الرواد الوظيفيون الأول قد جاءت خالية من تحديد إجراءات التحليل الوظفي في علم الاجتماع برغم إسهاماتهم الرفيعة على المستوى التصوري ، فإننا قد وجدنا التنظير الوظيفي يعاني من جوانب قصور أخرى على يد رواد الأجيال الوظيفية التالية في علم الاجتماع . ويعتبر الإسهام الذي قدمه تالكوت بارسونز نموذجاً لذلك . فأمام عجز النزعة الإمبيريقية في البحث الاجتماعي عن حماية المجتمع الأمريكي والرأسمالي من مواجهة أزمة الثلاثينيات ، تميز جهد تالكوت بارسونز في العمل على ضرورة صياغة نسق

الفصل الثاني

تقنين ميرتون

لمنهج التحليل الوظيفى

تمهيد

تمثل إسهام الرواد الوظيفيون فى استكشاف مقولات الاتجاه الوظيفى من خلال نقد الاتجاهات النظرية السابقة من ناحية ، أو تطوير مفاهيم وقضايا واتجاهات نظرية أخرى من ناحية ثانية ، أو من خلال تحليل المعطيات التى تصور تفاعلات الواقع الاجتماعى من ناحية ثالثة . غير أن جهد هؤلاء الرواد قد عانى من القصور فى ناحيتين ، الأولى أن حركة المفكر فى دراسته للواقع الاجتماعى كانت تشكل انتقال من الرؤية الوظيفية فى مستوياتها التصورية المجردة إلى معطيات الواقع الاجتماعى من خلال بعض أدوات جمع هذه المعطيات ، كالملاحظة ، أو التحليل الجينالوجى ، أو الاستعانة بالإخباريين ، وحتى استخدام المادة الإحصائية فى تصوير بعض جوانب البناء الاجتماعى . ومن هنا افتقدت الحركة العلمية للفكر الوظيفى المستوى الأوسط من مستويات الدراسة العلمية لمعطيات الواقع الاجتماعى * ، أى المدخل أو النموذج التحليلى الذى يشكل منطقة الالتقاء بين القضايا العامة للاتجاه النظرى

---

* نتصور البناء الفكرى للعلم باعتباره يتضمن ثلاثة مستويات رئيسية ، المستوى الأول والأعلى هو مستوى المبادئ المنهجية العامة الذى يضم القضايا أو المقولات التى تشكل بناء نظرية معينة ، أو طبيعة تصورها لترتيب متغيرات الواقع الاجتماعى . والمستوى الثانى وهو مستوى المداخل المنهجية كالجدل بالنسبة للنظرية الماركسية وهو يشكل أسلوب تناول النظرية أو المنظر للواقع ، ويشتق المستوى الثانى عادة من الأول أو على الأقل لا يتناقض معه ، والمستوى الثالث هو مستوى أدوات البحث الاجتماعى التى تساعد فى جمع المعطيات التى تشكل اهتمام النظرية ، وفى العادة تعتاد كل نظرية من النظريات على استخدام أدوات معينة لجمع البيانات . وقد عانت البنائية الوظيفية من غياب المستوى الثانى ، وهذا ماحاول روبرت ميرتون علاجه .

نظرى يشكل إطاراً تصوريا يتخذ منه الباحث إطاراً مرجعياً تتحدد بالنظر إليه عمليات الوصف والتحليل والتفسير . بحيث وجدناه يكرس كل جهده لبناء هذا الإطار النظرى .

وبرغم تأكيد بارسونز على أن هذا النسق النظرى فى علم الاجتماع يماثل إلى حد كبير النسق التحليلى فى العلوم الاجتماعية ، وهو النسق الذى يتكون من مجموعة من المعادلات الرياضية . فإنه استناداً إلى ذلك أسس بارسونز نظريته من خلال جمع القضايا النظرية التى توصلت إليها مختلف العلوم الاجتماعية ، بحيث تشكل نسقا نظريا قادرا على فهم تفاعلات الواقع الاجتماعى . غير أن هذا الإطار النظرى ظل دائما على المستوى النظرى المجرد ، بحيث حدث نتيجة لذلك انفصال بين هذا المستوى التنظيرى وبين النزعة الإمبيريقية . وبذلك واجه التنظير البارسونزى فشلاً على جانبين ، ويتمثل الجانب الأول فى فشل المهمة التى سعى من أجلها بارسونز والتى تتمثل فى ضرورة أن تشكل النظرية موجها للبحوث التى كانت تنجز قبل ذلك وفق منطق النزعة الإمبيريقية الفجة ، ومن ثم فشل وقوع التزاوج الذى كان من الممكن أن يكون أكثر إثماراً لو أنه قد تحقق حسبما يذهب عالم الاجتماع الأمريكى س . رايت ميلز . أما الثانى فيتحدد فى أنه برغم عظمة التنظير البارسونزى ، إلا أن تالكوت بارسونز لم يطور الإجراءات التى يمكن أن يتبعها الباحث الاجتماعى فى حالة الدراسة العلمية لواقع اجتماعى محدد بالنظر إلى هذا الإطار التصورى العام ، وهى المهمة التى أدرك أهميتها روبرت ميرتون ، وشكلت جانبا هاما من إسهاماته فى إطار البنائية الوظيفية فى علم الاجتماع .

ويتمثل البعد الثالث لفهم الإسهامات الوظيفية التى قدمها روبرت ميرتون على المستوى المنهجي فى حالة التراكم العلمى للاتجاه الوظيفى منذ بداياته الأولى فى الاتجاهات النظرية العامة التى شكلت إسهامات سبنسر ، وحتى الإسهامات النظرية التى قدمها تالكوت بارسونز . فقد كانت نشأة الاتجاه الوظيفى نتيجة لإسهامات متنوعة قدمها الرواد الوظيفيون كل على حدة . حقيقة أن كل منهم استفاد من الإنجازات العلمية التى قدمها السابقون عليه ، إلا أن الاتجاه الوظيفى كان يحتاج إلى عملية مراجعة شاملة ، وهى العملية التى أنجزها روبرت ميرتون ، إذا كان عليه أن يقوم بمهمة ذات ثلاثة أبعاد ، من خلال البعد الأول كان عليه أن يستبعد المواقف المتطرفة التى قد يتنباها بعض الرواد الوظيفيون ، بحيث يدفع غالبية المواقف داخل المجرى الرئيسى للاتجاه الوظيفى . ويتمثل البعد الثانى فى تحديد مجموعة القضايا التى تشكل إطاراً للاتفاق بحيث يمكن أن تشكل القضايا المتفق عليها أساساً للإطار الوظيفى يصلح كقاعدة للتراكم وأساسا للتطور ، حتى يتشكل جوهر بناء النظرية الوظيفية . بينما يركز البعد الثالث على تحديد إجراءات التحليل الوظيفى كما تبناها الرواد الوظيفيون فى إجراء دراساتهم الحقلية أو الميدانية ، بحيث استطاع ميرتون من خلال هذه المراجعة الشاملة تحديد الملامح العامة لهيكل التحليل الوظيفى .

بذلك نستطيع القول بأن إسهام روبرت ميرتون فى إطار الاتجاه الوظيفى قد تبلور باعتباره بناء يحتوى على مجموعة من الجوانب الرئيسية التى قدمت دفعة حقيقية فى اتجاه استكمال بناء الاتجاه الوظيفى كنظرية فى المجتمع . فمن ناحية ساعدت إسهامات ميرتون على امتلاك الاتجاه الوظيفى للمستويات

المنهجية الثلاث التى ينبغى أن تتوفر لأى بناء علمى أو كيان نظرى ، عن طريق بلورة نموذج التحليل الوظيفى ، والقضايا أو الإجراءات التى تشكل جوهر بنائه . ومن ناحية ثانية نجد أن روبرت ميرتون قد قدم إسهامات تنظيرية بالنسبة للتحليل الوظيفى ، مثال على ذلك تطويره لقضية البدائل الوظيفية ، كذلك تأسيسه لمستويات التحليل الوظيفى ، والتفرقة الهامة بين الوظيفة الظاهرة والكامنة لأى وحده اجتماعية . ذلك بالإضافة لابتكاره بروتوكولات التحليل الوظيفى ، وهى تضم الإجراءات والخطوات التى ينبغى أن يتنباها الباحث الوظيفى حين تناوله لأى من الظواهر الاجتماعية بالبحث والدراسة .

بذلك يمكن القول بأن الإسهامات التى قدمها روبرت ميرتون على المستوى النظرى أو المنهجى تمثل نقلة كيفية فى تاريخ الاتجاه الوظيفى . بحيث ساعدت على تبلوره كبناء نظرى مكتمل ، يمتلك الكفاءة على إنجاز مجموعة العمليات العلمية (الوصف والتحليل والتفسير) التى تيسر الفهم العلمى المتكامل لمختلف ظواهر الواقع الاجتماعى .

أولا : إجراءات التحليل الوظيفى

كما عرضنا سابقا كان روبرت ميرتون من الداعين لبناء النظريات المتوسطة المدى ، وهى النظريات التى لا تقترب من النزعة الإمبريقية الفجة أو النظريات الخاصة التى تتأسس مرتبطة بتعميماتها قدر عدم اقترابها فى نفس الوقت من التنظير الشامل ، الذى لا يرتبط بواقع اجتماعى محدد ، ولكنه يظل عند مجرد مجموعة من التوجهات النظرية العامة . فإننا نجد أن موقفه المنهجى يتسق إلى حد كبير مع هذا الموقف النظرى ، حيث نجده يسعى إلى تحديد

الإجراءات التى تحكم توجه الباحث نحو الواقع الاجتماعى ، والنموذج الذى يستند إليه الباحث سواء فى تصور متغيرات الواقع وعناصره المكونة ، ومن ثم قضايا الوصف والتحليل والتفسير .

ولإنجاز ذلك حاول روبرت ميرتون تحديد الإجراءات المنهجية التى يتطلبها إنجاز تحليل وظيفى على درجة عالية من الكفاءة والاقتدار العلمى ، وهى مسألة يعتبر ميرتون أول من تصدى لها بصورة مباشرة . ومنذ البداية يرى ميرتون أن التحليل الوظيفى يبدأ من الوصف الكامل لأنشطة الأفراد والجماعات التى نخضعها للبحث والدراسة . ففى حالة وصف أنماط التفاعل والنشاط بين الوحدات موضع البحث فإنه سوف يصبح من الممكن تحديد الوحدات الاجتماعية التى سوف نخضعها للتحليل الوظيفى بصورة واضحة . ولكى ينجز الباحث الوظيفى تحليلا وظيفيا فعالا فإن عليه أن يتبنى الخطوات أو الإجراءات المنهجية التالية :

١ – على الباحث أن يتأكد بداءة أن التحليل الوظيفى ليس جديداً وليس وقفاً على العلوم الاجتماعية ، ولكنه نقل إلى النطاق السوسيولوچى من علوم أخرى . أما الخاصية الرئيسية لهذا التحليل فتتمثل فى محاولة تفسير المعطيات بتحديد نتائجها أو متتالياتها بالنسبة للبناءات الأكبر التى تضمها.

٢ – أن نموذج التحليل الوظيفى قد حقق إنجازات منهجية هامة فى العلوم الأخرى كالبيولوچيا ، والفسيولوچيا وعلم النفس . ويؤكد ميرتون أنه إذا كان هذا التحليل قد حقق تطورات هامة فى العلوم الأخرى ، فإننا بالنسبة لعلم الاجتماع يمكننا أن نستفيد من الإجراءات التى تمت بنجاح فى العلوم الأخرى ، وذلك بأن نتبنى إجراءاتها ومنطقها . وذلك لأن البناء المنطقى

للتجربة لا يختلف فى العلوم الطبيعية والكيمياء وعلم النفس عنها فى علم الاجتماع ، ذلك برغم التباين أو الاختلاف فى الفروض العينية . كذلك لاتختلف أدوات البحث الأخرى كالملاحظة المضبوطة أو الدراسة المقارنة - من حيث البناء المنطقى - فى علم النفس أو الأنثروبولوچيا أو علم الاجتماع ، أو البيلوچيا[٢] .

٣ - من الضرورى كخطوة أساسية أن نحدد المتطلبات الوظيفية التى يحتاجها البناء الاجتماعى موضع الدراسة باعتباره كائنا عضويا ، وهى المتطلبات التى يجب إشباعها لاستمرار بقاء بناء الكائن العضوى حياً ، أو أن يعمل بدرجة من الفاعلية . إضافة إلى أنه من الضرورى تحديد الوحدات البنائية التى تحتاج إلى هذه المتطلبات الوظيفية بصورة جانبية .

٤ - من الضرورى أن يقوم الباحث بوصف واقعى وتفصيلى للترتيبات (الأبنية والعمليات) التى من خلالها تشبه هذه المتطلبات بصورة نمطية فى الحالات العادية . إضافة إلى أن عليه أن يقدم توقعاً لما يمكن أن يحدث فى الظروف الاستثنائية حينما ترتفع الحاجة إلى هذه المتطلبات أو تنخفض .

٥ - إذا تحطمت أو انهارت بعض الميكانيزمات النمطية لأشباع هذه المتطلبات ، أو إذا تحقق أداء وظيفيا غير كفء ، فإن على الباحث الملاحظ أن يصبح حساساً نحو إدراك الحاجة للكشف عن الأساليب التى يمكن اتباعها لتطوير الأداء الوظيفى الناقص ليصبح ملائما . أو العمل من أجل الكشف عن المكيانيزمات التعويضية (إذا كانت متوفرة) التى يمكن أن تنجز هذا الأداء الوظيفى الضرورى .

٦ - من الضرورى أن يكون هناك تقرير تفصيلى عن البناء الذى نحدد بالنسبة له المتطلبات الوظيفية ، وبالمثل تقرير تفصيلى عن الترتيبات التى من خلالها

تنجـز هذه الوظائف [٣] . على أن يصـور هذا التـقـرير البناء فى أوضـاعـه الثابتة ، وكذلك فى أوضاعه المتغيرة .

٧ – من الضـروري أن يحـدد البـاحـثـون البـدائل الأسـاسـيـة – بالنسـبـة للأداء الوظيفى – تلك التى استبعدت بسبب سيطرة الوحدة أو النمط الرئيسى . إذ يقدم هـذا التحديد للبدائل المستبعدة الإشارة إلى طبيعة السياق البنائى الذى انبثق من خلاله بداءة ، نمطا كان أو وحدة محددة ، ومازالت باقية ، حـيث يمكن أن يسـاعـد ذلك أيضـا على تحـديد الوظائف ، التى يمكن أن نؤديها بالنسبة للوحدات الأخرى ، وربما بالنسبة للنسق ككل .

٨ – وتتضمن الخطوة التحليلية الثانية بعد الوصف الدقيق تقديراً "للمعنى" أو الدلالة العقلية والعاطفية للنشاط بالنسبة للأعضاء والجماعة . وقد يقدم هذا الوصف لهذه المعانى قدراً من التحديد للدوافع الكامنة وراء أنشطة الأفراد المشاركين ، ومن ثم تلقى ضوءاً مبدئياً على الوظائف "الظاهرة" للنشاط . وهى الوظائف التى يعيـهـا الأفراد ، ويدركوا أنهـا الغـاية المقصـودة من أنشطتهم وسلوكهم [٤] .

٩ – وتتطلب هذه الأوصـاف المختلفة خطوة تحليلية لتحـديد مجـمـوعـة الدوافع الخـاصـة بالتـوافق Conformity ، والانحـراف Deviation بالنسـبـة للمـشـاركين ، غـيـر أنه لا ينبـغى خلط هذه الدوافع مع كل من الوصف الموضـوعى للنمط أو التـقـدير المترتب على ذلك للوظائف الذى يؤديهـا هذا النمط . ومن ثم فـإنه نتيجـة لفـهم مـجموعـة الدوافع الخـاصـة بالتوافق أو الانحراف بين الفاعلين ، فإنه يمكن فهم تقدير الحاجات السيكولوجية التى يشبعها (أو لا يشبعها) النمط أو الوحدة – بحيث يقدم ذلك مفتاحاً إضافياً لتحديد الوظائف العديدة للنمط أو الوحدة موضع البحث .

١٠- أن التركز على المعانى أو الدوافع الخاصة لهؤلاء المشاركين فى النشاط يمكن أن تدفع التحليل بعيدا عن متتاليات النشاط غير المقصودة أو الكامنة. وعلى هذا النحو تتضمن الخطوة التحليلية النهائية كيف يكشف وصف الأنماط موضع البحث عن الإطرادات التى لا يعرفها المشاركين ، والتى يبدو أن لها نتائج أو آثار بالنسبة لكل من الأفراد المشاركين والإطرادات والأنماط الأساسية فى النسق .

ويفترض روبرت ميرتون أنه باتباع هذه الخطوات فإنه سوف يصبح من الممكن تقدير "التوازن الدقيق للنتائج" الخاصة بالنمط موضع البحث . وفى نفس الوقت تحديد بعض الأسباب المستقلة للوحدة . حيث تؤكد هذه الخطوات أن البحث الوظيفى قد نشأ نتيجة لذلك . وذلك لأن مسلمات الوحدة الوظيفية والافتراضات المتعلقة بالبقاء ، والمعتقدات المتعلقة بالأجزاء الضرورية ، لا تسبق تحليل العمليات والأبنية الاجتماعية . وعلى العكس ، فإن الانتباه يتجه نحو الأنماط الملحوظة للنشاط ، وإلى السياق البنائى الذى يظهر فيه النمط - أو الوحدة - المحورى ويستمر فى مواجهة البدائل القوية أو الأساسية ، وإلى معنى هذه الأنماط بالنسبة للفاعلين المشاركين ، وإلى دوافع الفاعلين من أجل التوافق والانحراف ، وإلى المتضمنات المتعلقة بنمط معين بالنسبة لحاجات الأفراد والوحدات الأخرى غير المسلم بها فى النسق الاجتماعى . وعلى هذا النحو ، فإنه استناداً إلى هذا النوع من العمل المبدئى ، سوف يتجنب التحليل الوظيفى المشكلات المنطقية والأمبيريقية التى واجهت الأشكال الأولى للاتجاه الوظيفى . وبهذا الأسلوب ، فإن بإمكان التحليل الوظيفى أن يقدم فهماً لأسباب ونتائج أجزاء النسق الاجتماعى بالنسبة لبعضها البعض أو بالنسبة لوحدات النسق الاجتماعى الأكثر شمولا (٥).

ثانيا : أهمية النموذج التحليلى ، ووظائفه

تعتبر محاولة روبرت ميرتون صياغة النموذج التحليلى من أهم إسهاماته المنهجية ، وهى الإسهامات التى قدمت نقلة حقيقية فى بناء الاتجاه الوظيفى . وحسبما يذهب روبرت ميرتون يتمثل الهدف الرئيسى من صياغة النموذج التحليلى هو أعادة تقنين إنجازات الاتجاه الوظيفى التى تطورت فى كل اتجاه . ويرى ميرتون أن هذا التطور أو النمو كان على السطح والأطراف ولم يكن نمواً فى العمق[٦] . ومن هنا فإن تقنين نموذج التحليل الوظيفى سوف يمهد الطريق إلى إصلاح عيوبه ، فإذا أنجزنا ذلك فإن الاتجاه الوظيفى سوف يصبح الاتجاه الأكثر وعداً فى علم الاجتماع .

ولا تعنى عملية تقنين مقولات الاتجاه الوظيفى على هيئة نموذج تحليلى ابتكار عناصره أو وحداته ، بقدر ما تعنى تنقيح المفاهيم والقضايا التى تنتمى إلى الاتجاه الوظيفى وإعادة تنظيمها[٧] . وتتخذ هذه المفاهيم والقضايا شكل النموذج التحليلى حينما تتجمع فى بناء متكامل يضمها مع بعضها البعض . بحيث يتيح هذا التأسيس النظرى الفحص الدقيق والمتزامن للمتطلبات الأساسية للتحليل الوظيفى ، إضافة إلى أداء دوره باعتباره يساعد على تصحيح التفسيرات المقدمة تلقائيا ، وهى النتيجة التى من الصعب تحقيقها حينما تظل المفاهيم مشتتة . ذلك يعنى أن النموذج التحليلى يمتلك بناء محكماً من المفاهيم والإجراءات والاستنتاجات التى تحققت فى إطار الاتجاه الوظيفى[٨] .

ويمكن القول بأنه إلى جانب التراكم التايرخى الذى تحقق للاتجاه الوظيفى ورغبة روبرت ميرتون فى تقديم صياغة للاتجاه الوظيفى تساعد على عملية الاستفادة منه فى فهم ظواهر الواقع الاجتماعى ، فإن هناك مجموعة من

المتغيرات التى دفعته فى هذا الاتجاه ، أى فى إتجاه صياغة النموذج التحليلى . من هذه المتغيرات أن الاتجاه الوظيفى بدأ يتعرض لمجموعة من الاتهامات التى بدت قوية * ، من هذه الاتهامات أن هذا الاتجاه يمثل وجهات نظر مشتتة وغير متكاملة ، ذلك بالإضافة إلى إتهام الاتجاه الوظيفى بأنه قد طور فى بنائه فروضاً أساسية بشأن حركة الواقع وتفاعلاته ، غير أن الواقع الذى نعيشه يختلف عن الواقع الذى جردت عنه هذه الفروض أو المسلمات الوظيفية . وبرغم ذلك فإننا مازلنا نجد أن الوظيفيين يتمسكون بهذه المسلمات التى استنفدها الواقع . ومن ثم فصياغة النموذج التحليلى تفترض تطوير هذه المسلمات بما يجعلها تعكس تفاعلات الواقع وعلاقات ظواهره .

ويتمثل المتغير الثانى فى تباين فرضيات الاتجاه الوظيفى مع المتغيرات المشكلة للواقع ، حتى بدا الاتجاه الوظيفى إطاراً نظرياً عاجزاً عن تصوير تفاعلات الواقع ، ومن ثم عاجزاً عن تقديم فهم لظواهره ، إضافة إلى أن علاقة النظرية بالواقع - التى كانت قوية فى فترات تاريخية سابقة - أصبحت واهية ، الأمر الذى يفرض أحد اختيارين ، أما تطوير النظرية بما يساعد على التقائها من جديد مع الواقع ، أو التخلى عنها كلية البحث عن فرضيات نظرية قادرة على مواكبة ماهو جديد ومتغير فى الواقع .

---

* بسبب عدم تقنين قضايا الاتجاه الوظيفى هاجمه كثير من المفكرين فمثلا نجد عالم الاجتماع كنجزلى ديفيد يتهم الاتجاه الوظيفى - بعدم تحدد قضاياه حتى يمكن القول بأن كل عالم اجتماع هو باحث وظيفى فى ذات الوقت (٩) . على حين نجد أن باحث أخر - س . رايت ميلز - يتهم الاتجاه الوظيفى - من خلال نقده للعالم الوظيفى تالكوت بارسونز بأن هذا الاتجاه يستخدم عادة لغة اصطلاحية معقدة للتعبير عن حقائق بسيطة ويومية ودارجه ، وذلك للظهور بمظهر العلم (١٠) .

وفى إطار المتغير الثالث ، أصبح من الضرورى على باحثى الاتجاه الوظيفى البحث عن صياغة محددة للإجراءات المنهجية التى يجب أنْ يراعيها الباحث ، إذا أراد دراسة ظاهرة معينة من خلال الالتزام بوجهة النظر الوظيفية فى دراسة الواقع ، بحيث تصبح هذه الإجراءات المنهجية قادرة من ناحية على توجيه الباحث فى عملية بحثه ، ومن ناحية ثانية تصبح أساساً للاتفاق بين أصحاب المواقف الفكرية المتباينة داخل الاتجاه الوظيفى ، إضافة إلى أنها تفرض تميز الإجراءات المنهجية للاتجاه الوظيفى عن غيره من الاتجاهات بحيث يساعد ذلك على بلورته وتحدده على خريطة الاتجاهات النظرية للعلم .

ويمكن القول بأن هذه المتغيرات شكلت الدوافع الرئيسية وراء جهد روبرت ميرتون فى تقديم صياغة مقننة للتحليل الوظيفى . فقد رأى ميرتون أن جهده لا ينبغى أن يتركز على تقديم ابتكارات نظرية جديدة ، ولكن ينبغى أن يتركز على إعادة مراجعة التراث النظرى للاتجاه الوظيفى بهدف تنقيحه ، وذلك لتحديد ملامحه الرئيسية وجوانب النقص التى ينبغى استكمالها حتى يمكن أن تتوفر لهذا الاتجاه القدرة على مواكبة حركة الواقع وتفاعلاته . فى هذا الإطار قدم روبرت ميرتون تصوراً جديداً لخصائص النظرية الوظيفية ونطاقها الملائم ، إلى جانب أنه قدم تقنينا للمسلمات الأساسية للاتجاه الوظيفى ، حدد فيه ماهو صحيح وماهو باطل فى المقولات الوظيفية ، استناداً إلى معطيات الواقع الاجتماعى ، هذا إلى جانب أنه قد حدد القضايا أو المشكلات التى يجب على باحثى الاتجاه الوظيفى التوفر عليها لتقديم حلول لها ، إذا أردنا أن يكون هذا الاتجاه أكثر الاتجاهات النظرية وعداً كما نأمل فى ذلك .

وتعنى هذه المراجعة الشاملة التى أجراها ميرتون للاتجاه الوظيفى من كل

الجوانب السعى - كما صرح بذلك - لصياغة نموذج للتحليل الوظيفى . بحيث يستند بناء هذا النموذج إلى عملية مراجعة شاملة للتراث الوظيفى للوصول إلى أكثر المقولات صدقاً وموضوعية ، بحيث تشكل هذه المقولات جوهر بناء نموذج التحليل الوظيفى وأساس تطويره من جديد . ويرى ميرتون أن أهمية النموذج التحليلى تتأكد لكونه سوف يقوم بمجموعة الوظائف الأساسية التالية :

١ - أن بناء النموذج التحليلى سوف يفيد من ناحية التعبير اللغوى الخالص ، وذلك لأنه سوف يحافظ على الباحث من السقوط فى الاستطراد اللغوى ، الذى قد يخدع نفسه ويقدم المفاهيم بصورة متناقضة . إضافة إلى ذلك يعمل النموذج التحليلى على تقليل ميل المنظر السوسيولوجى إلى خداع نفسه والآخرين عن طريق الاستخدام غير الجاد وغير الدقيق للافتراضات والفروض الضمنية (١٠) . وذلك لأن علم الاجتماع يعانى كثيراً من البلاغة اللغوية ، التى تؤدى فى كثير من الأحيان إلى اثقال بناء الحقيقة وكذلك النتائج النظرية والاستدلالية بصنوف البديع اللغوى (١١) ، وإذا كانت العلوم الطبيعية والكيمياء والبيولوجيا قد تخلصت من هذا العيب ، فإنه قد بقى على علم الاجتماع أن يتخلص منه . ولعل مقدمة ذلك تمثلت فى انفصال علم الاجتماع عن الفلسفة والتاريخ ، وهما النظامان العقليان اللذان يفضلان استخدام أساليب البلاغة اللغوية . على هذا النحو سوف يفيد النموذج التحليلى فى توفير بناء محكم ودقيق يتضمن المفاهيم الرئيسية والعلاقات القائمة بينهما ، بحيث يساعد هذا البناء المفاهيمى المحكم فى إنجاز إجراءات الوصف والتحليل والتفسير ، إذ سوف يفيد النموذج فى الفحص المتزامن للمصطلحات الداخلة فى التحليل .

٢ – وتتمثل الوظيفة الثانية التى يسعى النموذج التحليلى إلى تحقيقها فى العمل على تقليل احتمالية احتواء التحليل بصورة غير متعمدة لمفاهيم أو افتراضات كامنة . وذلك طالما أنه يجب على كل مفهوم أو افتراض جديد أن يكون إما مشتقاً استقاقاً منطقياً من مصطلحات النموذج التحليلى السابق، أو مدخل فى بنائه بصورة واضحة وصريحة . ذلك يعنى أن النموذج التحليلى يفيدنا فى تقديم دليل منطقى وعملى لتجنب الفروض المفرضة أو المتميزة التى قد لاتتوفر لها السلامة المنطقية . وهنا نجد أن النموذج التحليلى يلعب دوراً فى عملية الانتقاء للمفاهيم والفروض المتسقة منطقياً والمفيدة عملياً .

٣ – ومن خلال الوظيفة الثالثة يساعد النموذج التحليلى على تراكم التفسيرات النظرية . وفى هذا الإطار فإننا نعتبر النموذج التحليلى هو الأساس الذى تستند إليه بناء التفسيرات العديدة . وذلك يعنى أننا إذا أردنا بناء طابق جديد لا يتسق مع أساس النموذج التحليلى ، فإننا فى هذه الحالة نبنيه بأن نجعله جناحاً جديداً فى هذا النموذج التحليلى . أعنى امتداداً جديداً للبناء أو أسسه "المتمثلة فى المفاهيم والافتراضات الأساسية" . وهو يؤكد أن كل طابق جديد يمكن بناؤه استناداً إلى الأسس أو القواعد الأصلية ، من شأنه أن يقوى ثقتنا فى البناء الأساسى (النموذج التحليلى) . وبنفس القدر ، فإن كل امتداد جديد – لأنه يتطلب بالتحديد أسسا إضافية – يؤدى بنا إلى الشك فى البناء الفرعى الأصلى . وإذا أردنا الاستمرار فى هذا التصوير إلى حد أبعد ، فإننا نعتقد أن النموذج التحليلى الذى نستطيع – بمستوى من المعقولية العالية – أن نثق فيه بدرجة عالية ، سوف يسر دعم البناء

التفسيرى ذو الأبعاد المتعددة . حيث أن كل طابق جديد سوف يشهد على كفاءة النوعية الأساسية والصلابة القوية لأسس البناء . على خلاف ذلك نجد أن النموذج التحليلى المعيب يدعم فقط بناء طابق واحد منعزل ، حيث تتطلب كل مجموعة جديدة من المشاهدات أساسا جديدا ينبغى وضعه ، طالما أن الأساس الأصلى لا يمكن أن تحمل ثقل طوابق إضافية جديدة .

٤ - وفى إطار الوظيفة الرابعة عمل النموذج التحليلى على جدولة مجموعات المفاهيم التى يفترض أهميتها . ومن ثم فهى تجعل المحلل حساساً لأنواع القضايا النظرية والإمبيريقية المهددة بالإهمال . وبالنظر إلى مجموعات المفاهيم المنظمة هذه تشجع النماذج التحليلة على التحليل وليس الوصف فقط . نظراً لأنها - على سبيل المثال - توجه انتباهنا إلى مكونات السلوك الاجتماعى ، وكذلك إلى الضغوط المتراكمة والتوترات الممكنة بين هذه العناصر أو المكونات ، ومن ثم إلى مصادر الانحراف عن السلوك الذى يلقى الموافقة الاجتماعية (١٣) .

٥ - إضافة إلى ذلك يعمل النموذج التحليلى على تقنين وسائل التحليل الكيفى بأسلوب يجعلها تقترب من منطقية ودقة وواقعية التحليل الكمى . ومثال على ذلك نجد أن الإجراءات تحديد معايير الانحراف والأسس الرياضية المتعلقة بذلك واضحة التقنين ، وهى مطروحة للفحص النقدى بواسطة جمهرة الباحثين ، ويمكن الانتقاء الدقيق لإجراءاتها وافتراضاتها بواسطة مختلف الباحثين . وعلى نقيض الطبيعة العامة للتحليل الكمى (١٤) ، فإننا نجد أن التحليل السوسيولوجى للمعطيات الكيفية - كما يمارس اليوم - يبدو أنه متضمن فى عالم خاص ممتلئ بوجهات النظر البراقة ، والتى تفضل المبالغة

فى استكشاف الواقع من خلال البصيرة الخاصة النافذة ، كبديل لبناء المعرفة المقننة ، أو القابلة للتقنين ، بحيث تصبح نتائج بصائرهم النافذة قابلة للاختبار بواسطة الآخرين . بيد أن ذلك لا يشكل أساسا موضوعيا لبناء العلم . فالعلم والعلم السوسيولوچى له طابعة الموضوعى العام وليس خاصاً . ثم يحاول ميرتون توصيف طبيعة جهده بتاكيده إننا علماء الاجتماع المتوسطى القدرات لانرغب فى تحديد كل العبقريات على مقاس قاماتنا القصيرة ، إن ما نقترحه فقط هو التاكيد على ضرورة تقنين إسهامات الكبار والصغار على السواء ، إذا أردنا الإسهام فى تقدم وتطور علم الاجتماع (١٤).

وبعد أن يعرض ميرتون لطبيعة الوظائف التى يؤديها النموذج التحليلى كمبررات لأهمية هذا النموذج وضرورته نجده ينتقل إلى تحديد الأسباب التى تفرض صياغة النماذج التحليلية بصفة عامة ونموذج التحليل الوظيفى بصفة خاصة ، ومن ثم نجده يطرح الأسباب التى نذكر بعضها فيما يلى :

١ - أن صياغة النموذج التحليلى هامة ، لأن النموذج يحتوى على الحد الأدنى من المفاهيم التى يجب أن يستخدمها عالم الاجتماع حتى يقدم تحليلاً وظيفياً فعالاً ، وبالتالى فإن هذا النموذج يمكن استخدامه كدليل يوجهنا فى الدراسة النقدية للتحليلات الوظيفية القائمة .

٢ - أن النموذج التحليلى يلعب دوره كدليل موجز ومختصر يرشدنا إلى أفضل الأساليب لصياغة البحوث من وجهة نظر التحليل الوظيفى ، إضافة إلى أنه يساعدنا فى تحديد العيوب التى تعانى منها البحوث السابقة ، والإسهامات التى قدمتها .

٣ - أن السبب الثالث لصياغة النموذج التحليلى يتمثل فى كونه يوجهنا بصورة مباشرة إلى المسلمات والافتراضات التى تسود الاتجاه الوظيفى . فى هذا الإطار يساعدنا النموذج فى تحديد الافتراضات والمسلمات ذات الأهمية المحورية ، والأخرى غير الهامة أو غير الضرورية ، إضافة إلى المسلمات والافتراضات الغامضة والمضللة ، بحيث يساعد ذلك على اتجاه الباحثين نحو تطوير الافتراضات الهامة والجوهرية . بذلك يصبح نموذج التحليل الوظيفى فعالاً من حيث إمكانياته التحليلية ، وقادراً من حيث قدراته التفسيرية .

٤ - بالإضافة إلى ذلك فإن النموذج التحليلى يجعل الباحث حساساً ليس فقط تجاه المتضمنات العلمية الدقيقة للأساليب العديدة للتحليل الوظيفى ، ولكن أن يكون أيضا حساساً لمتضمناتها الأيديولوچية والسياسية . إذ نجد أن الجوانب التى يفترض أن يكون للتحليل الوظيفى فى نطاقها متضمنات سياسية ، وكذلك الجوانب التى يفترض أن يكون للتحليل الوظيفى علاقة بالهندسة الاجتماعية ، تعتبر جوانب أو اهتمامات لها مكانها المكمل فى النموذج التحليلى (١٦) .

ثم يطرح ميرتون تحذيراً نهائياً فيما يتعلق بصياغة النموذج التحليلى ، فنجده يؤكد أن المميزات التى أشرنا إليها يمكن أن تنقلب إلى عيوب إذا بالغنا فيها ، إذ يمكن إساءة استخدام نموذج التحليل السوسيولوچى مثلما يمكن تحسين استخدامه . إذ قد يقود النموذج إلى نوع من البلادة العقلية التى يعمل من خلالها الباحث السوسيولوچى ، مطمئنا إلى تسلحه بنموذجه التحليلى ، ويغلق عينيه أمام المعطيات الإستراتيچية التى لم يرد لها ذكر واضح فى النموذج

التحليلى . ونتيجة لذلك يتحول النموذج التحليلى من منظار سوسيولوچى يساعد على استكشاف المعطيات الميدانية إلى غمامة سوسيولوچية . وينتج هذا الاستعمال الخاطئ للنموذج إلى إطلاق استخدامه بدلاً من استخدامه إستخداما مؤقتاً كنقطة بداية (١٦) . بذلك يحذر روبرت ميرتون من اعتبار النموذج التحليلى كغاية بدلا من كونه وسيلة . إذ يؤدى النظر إلى النموذج كغاية فى حد ذاته إلى تحويله إلى أداة تنكر كل ما يستجد بالواقع من متغيرات لم تكن متضمنة فيه فى فترة صياغة النموذج .

وإذا كان روبرت ميرتون يرى أن النموذج التحليلى يتكون من مجموعة من المسلمات أو الافتراضات الجوهرية فى الاتجاه الوظيفى ، فإننا نجده يبحث فى التراث الفكرى للاتجاه الوظيفى ليستخرج المسلمات أو الافتراضات التالية ، باعتبارها العناصر ذات الأهمية الجوهرية فى هذا الاتجاه ، ويستخدمها لكى يؤسس نموذجه التحليلى بالنظر إليها .

وسوف نعرض فيما يلى لمقولات نموذج التحليل الوظيفى كما عرضه روبرت ميرتون .

١ - مسلمة الوحدة الوظيفية للمجتمع

تعتبر مسلمة الوحدة الوظيفية من المسلمات التى شكلت مقولة جوهرية فى بناء الاتجاه الوظيفى ابتداء من هربرت سبنسر ، حتى روبرت ميرتون . ويذهب مضمون هذه المسلمة إلى التأكيد على أنه إذا كان البناء الاجتماعى يتكون من مجموعة من الوحدات ، فإننا نجد أن كل وحدة من وحدات البناء تكون لها وظيفتها التى تؤديها لصالح البناء ، بحيث يعتمد استمرار البناء وبقاؤه على الإسهام الوظيفى للوحدات المكونة .

ومنذ البداية نجد أن روبرت ميرتون يبرز التأكيد الذى قاده الوظيفيون ، وبخاصة الأنثروبولوچيون على هذه المقولة ، والتى تعنى أن كل وحدة لابد وأن تكون ذات أداء وظيفى بالنسبة للمجتمع ككل . وفى ذات الوقت فإن هذا الإسهام الوظيفى يعمل على تحقيق التكامل الاجتماعى . وللبرهنة على ذلك نجد أن ميرتون يستعين باقتباسات من كل من برنسلاو مالينوفسكى ورادكليف براون . إذ نجد أن برنسلاو مالينوفسكى يرى أنه من الضرورى أن يوضح الباحث بأى من الأساليب تعمل المعتقدات والطقوس من أجل تحقيق التكامل الاجتماعى ، وكذلك زيادة الكفاءة الفنية والاقتصادية للثقافة ككل ، ومن ثم تؤدى إلى تحقيق الرفاهية العقلية والبيلوچية لكل فرد عضو فى المجتمع وحامل لهذه الثقافة [١٧]. وارتباطاً بذلك يؤكد رادكليف براون أيضاً أن وظيفة كل عرف اجتماعى تتمثل فى الإسهام الذى يؤديه فى كل الحياة الاجتماعية ، باعتبار أن الأخيرة تشكل الأداء الوظيفى للنسق الاجتماعى ككل ، أو أنها الحالة التى تعمل فيها كل أجزاء النسق مع بعضها بدرجة كافية من الانسجام الداخلى ، أعنى بدون توليد أية صراعات دائمة لا يمكن أن تحل أو تنظم [١٨] .

ويعتقد روبرت ميرتون أن هذا التصور لطبيعة الإسهام الوظيفى قد جلب كثيراً من الاتهامات الموجهة إلى الاتجاه الوظيفى ، ثم يؤكد أن هذه المقولة يجب أن تتعدل ، إذ أن فكرة الوحدة الوظيفية ليست مسلمة بعيدة عن متناول الاختبار الإمبيريقى ، فإذا حاولنا استكشاف مدى صدق هذه المقولة واقعياً ، فإننا نستطيع القول - نتيجة لاستطلاعات إمبيريقية عديدة - أن درجة التكامل التى يتمتع بها أى بناء اجتماعى تعتبر متغير إمبيريقى أساساً . يتغير من زمان إلى آخر ، ومن مجتمع لآخر ، ومن ثم فالقول بضرورة أن تمتلك كل المجتمعات درجة

عالية من التكامل يعتبر أمراً تصورياً فقط . بالنظر إلى ذلك نجد أن كل المجتمعات الواقعية ليست لها نفس الدرجة العليا من التكامل ، وهى الدرجة التى نجد فيها أن كل نشاط أو معتقد مقنن ثقافياً له أداؤه الوظيفى بالنسبة للمجتمع ككل ، وبالتالى له أداؤه الوظيفى بالنسبة للأشخاص الذين يعيشون فى هذا المجتمع ، ثم يذكر ميرتون تأكيد رادكليف براون فى هذا الصدد الذى كان يستند فى ذلك لنطاق المماثلة المفضل لديه من أجل أن يؤكد كفاءة افتراض الوحدة الوظيفية .

فى مواجهة ذلك يؤكد روبرت ميرتون أننا لا نحتاج للبحث كثيراً لكى نوضح زيف افتراض الوحدة الوظيفية الكاملة ، وتناقضه المستمر مع الحقائق . وذلك لأن الأعراف والعواطف الاجتماعية قد تصبح ذات أداء وظيفى بالنسبة لبعض الجماعات ، ومعوقة وظيفياً بالنسبة لجماعات أخرى فى نفس المجتمع . ويستشهد ميرتون فى ذلك بتأكيد باتسون من بين آخرين أن زيادة درجة الكبرياء بين العائلات كوحدات – فى بناء المجتمعات القبلية أو العائلية – يؤدى فى الغالب إلى زيادة التضامن والتماسك على مستوى بناء العائلة الواحدة ، غير أنه يؤدى فى ذات الوقت إلى تحطيم تضامن المجتمع المحلى الصغير .

ويؤكد ميرتون أن مسلمة الوحدة الوظيفية ليست مناقضة للحقائق فقط ، غير أن قيمتها التوجيهية ضئيلة للغاية أيضا . وذلك لأنها توجه انتباه الباحث بعيداً عن النتائج المحتملة – وربما غير المتوقعة – والمتباينة التى للوحدة الاجتماعية والثقافية "كالعرف ، العقيدة ، النمط ، السلوك ، النظام" ، بالنسبة للجماعات الاجتماعية العديدة أو بالنسبة للأفراد المتنوعين الأعضاء فى هذه الجماعات[١٩] . ثم يتخذ ميرتون من الدين مثالاً لذلك ، فيؤكد أن الدين قد يعمل

على تكامل المجتمع فى بعض الأحيان ، غير أنه قد يؤدى إلى انهيار هذا التكامل فى أحيان أخرى (٢٠) . إذ قد يؤدى الدين إلى تقوية الجماعة التى تدين بعقيدة معينة ، لكونه يشكل جوهر ضميرها وأساس اتفاقها الثقافى ، غير أن الدين قد يؤدى إلى الصراع الاجتماعى – فى المجتمع المتعدد الأديان – ومن ثم إلى انهيار التكامل الاجتماعى .

ويحاول ميرتون أن يبحث عن أسباب هذا التحيز الوظيفى – وبخاصة بين علماء الأنثروبولوجيا الوظيفية – فيما يتعلق بمسلمة الوحدة الوظيفية والتكامل ، التى نجدها كامنة فى غالبية الدراسات التى ركزت على المجتمعات البدائية ، حيث يوجد ما يصفه رادين "بالطبيعة العالية التكامل لمعظم الحضارات البدائية" وإذا كان افتراض الوحدة الوظيفية أو التأكيد على التكامل يلائم إلى حد كبير نطاق المجتمعات البدائية الصغيرة ، غير أننا نغامر بالتخلى عن قدراتنا العقلية والتأملية إذا نقلنا هذا الافتراض الذى كان ممكنا أو نافعا فى نطاق المجتمعات البدائية الصغيرة إلى نطاق المجتمعات المتقدمة الأكثر تبايناً وكبراً وتعقداً (٢١) .

ورغم إقتناعنا بأهمة تقنين هذه المسلمة إلا أن لنا عليها بعض الملاحظات التى يمكن أن نصنفها إلى قسمين ، الأول يتعلق بطبيقة البرهنة التى قدمها الوظيفيون الأنثروبولوجيون بالنسبة لمسلمة الوحدة الوظيفية . بينما يتعلق الثانى بطبيعة تقنين روبرت ميرتون بالنسبة لتقدم التحليل الوظيفى فى علم الاجتماع ، وهو التقدم الذى يشير إلى قدرة الاتجاه الوظيفى على استيعاب كافة متغيرات الواقع .

* نقصد بالقيمة التوجيهية لأى مسلمة أو قضية ، أنه لكون المسلمة أو القضية هى تجريد لمعطيات تتعلق بالتفاعل الواقعى ، فى هذا الإطار فإن القضية تخبر الباحث عادة بطبيعة العناصر التى تشكل بناؤها وكذلك طبيعة العلاقة بين هذه العناصر ، فهى تمده بخريطة لطبيعة الواقع الذى تصوره ، ومن ثم توجه حركته على مختلف كونتورات هذه الخريطة .

وإذا كانت مسلمة الوحدة الوظيفية قد قال بها مالينوفسكى على نحو ثابت ومؤكد ، فإن الأمر يختلف بالنسبة لرادكليف براون . وذلك لأن رادكليف براون قد قدم مؤشرات كثيرة لإمكانية أن توجد وحدة بنائية معوقة وظيفيا "وتتجلى هذه الإعاقة الوظيفية إما من خلال امتناع الوحدة عن الأداء الوظيفى المعين لها ، أو أن تقدم أداء وظيفياً بكفاءة أقل ، الأمر الذى يؤدى فى النهاية إلى تولد توترات داخل بناء النسق ، وهى التوترات التى قد لا يتمكن النسق من تصريفها أو حتى تنظيمها أو السيطرة عليه ، بحيث يؤدى ذلك فى النهاية إلى انهيار التساوق الوظيفى والتكامل البنائى ، وهى الحالة التى تشكل حالة تمهيدية لتغير بناء النسق لخلق اتساق وتوازن جديد [٢٢] . وهو بعد أشرنا إليه فى معالجتنا لخصائص التصور الوظيفى عند رادكليف براوان فى معالجته لقضيتى التوازن والتغير البنائى [٢٣] .

ذلك يعنى أن رادكليف براون لم يؤكد فقط على الوحدة والاتساق والتكامل، وإنما نجده قد أكد كذلك على ظواهر الانهيار وعدم التكامل التى قد تنتج عن الأداء الوظيفى المعوق . والحقيقة أن التأكيد على مقولة التكامل كحالة يسعى إليها النسق دائما ، ليست مسلمة يؤكد عليها الوظيفيون فقط ، ولكنها كانت موضع رعاية من قبل الماركسيين كذلك . إذ يجعل الماركسيون من المجتمع الشيوعى نهاية للتطور الاجتماعى الاقتصادى الذى ينتهى إليها المجتمع الرأسمالى الأوربى ، أو هو نهاية المطاف لمرحلة ماقبل التاريخ . حيث يصبح المجتمع فى إطارها متكاملاً يتطابق مع الاستعدادات الدافعية لأعضائه ، وهى حالة لا تتولد فى نطاقها أية صراعات ، ولكن تسودها درجة عالية من التكامل بين الفرد والمجتمع .

ويتعلق البعد الثانى من ملاحظاتنا بأهمية وضرورة تنقيح أو تقنين ميرتون لمسلمة الوحدة الوظيفية . إذ تعنى المسلمة بعد أن قام ميرتون بتقنينها أن وحدة معينة قد تصبح ذات إسهام وظيفى بالنسبة لبعض الجماعات ، ولكنها معوقة وظيفياً – فى نفس الوقت – بالنسبة لجماعات أخرى . ونتيجة لذلك فليس من الضرورى أن نؤكد على مقولة التكامل الاجتماعى . لأنه قد تتواجد أنساق واقعية غير متكاملة اجتماعياً . فإذا تأملنا الواقع فسوف نجد أ هناك كثيراً من الشواهد الأمبيريقية التى تؤيده .

غير أن هذه المقولة بالصورة التى قننها ميرتون قد لا تصلح كمقولة منهجية عامة تشكل وجهة نظر التحليل الوظيفى بعد أن تم تقنينه ، وذلك لعدة اعتبارات . فهى من ناحية قد توحى بمتضمنات محافظة أو تمهد لها ، وهو أمر لم يريده ميرتون بل كان جهده الرئيسى موجهاً نحو رفضه . وذلك لأنه إذا قيل أن وحدة معينة ذات أداء وظيفى لبعض الجماعات بينما هى معوقة وظيفياً بالنسبة لجماعات أخرى ، فإن مثل هذا القول لا يفتح الباب منطقياً أمام قيام التغير لتجاوز الإعاقة الوظيفية بالنسبة لبعض الوحدات التى أصبح الأداء الوظيفى معوقا بالنسبة لها . وذلك لأن الوحدات التى تتلقى أداء وظيفيا ميسراً تصبح لها مصالح مكتسبة فى الوضع القائم ، ومن ثم السعى لعدم تغييره ، برغم الأداء الوظيفى المعوق للوحدة بالنسبة لبعض الجماعات . من هنا سوف يرفض التغير إذا كانت الجماعات التى تتلقى أداء وظيفيا ميسراً عددها كبير نسبياً ، أما إذا تساوت الوحدات التى تتلقى أداء وظيفيا ميسراً مع الوحدات التى تتلقى أداء وظيفياً معوقاً ، فإن المجتمع الذى يضمهما معا سوف يعيش حالة من التوازن ذو الطبيعة الصراعية ، وهى الحالة التى لا تؤدى إلى تقدم

النسق على طريق التطور والتغير ، غير أنها فى ذات الوقت لا تيسر تصريف التوترات ، لأن أسبابها مازالت موجودة داخل البناء الاجتماعى .

ونحن نتفق مع روبرت ميرتون على أن الوحدة يمكن أن تكون ذات أداء وظيفى معوق ، مثلما يمكن أن تكون ذات أداء وظيفى ميسر . غير أن البناء الاجتماعى فى كليته - وليست إحدى جماعاته - من حيث متطلباته واحتياجاته إلى الإشباع تصبح هى معيار الحكم على الأداء الوظيفى الميسر أو المعوق . بحيث تعتبر الوحدة معوقة أو ميسرة وظيفيا بالنسبة للبناء ككل وليس بالنسبة لأى من وحداته . حينئذ يصبح الاستقرار أو التغير مسألة تحكمها متطلبات البناء الاجتماعى بكامله وليست وحداته الداخلية ، وبذلك أيضا تصبح حالة التكامل أو عدم التكامل نتيجة لمجموعة التفاعلات السابقة .

ذلك أنه من الضرورى والموضوعى أن يمر البناء الاجتماعى بحالة من عدم التكامل ، إذا واجه المجتمع أداءاً وظيفياً معوقاً من بعض الوحدات ، فى هذه الحالة فإننا نجد أن البناء الاجتماعى يجرى تغييراً لبعض وحداته أو لطبيعة أدائها الوظيفى ، حتى يمكنه تحقيق حالة من التكامل تعمل فى إطارها كل وحدات البناء فى حالة من التبادل الوظيفى والتكامل البنائى . أما القول بأن النسق الاجتماعى تسوده حالة دائمة من عدم التكامل - حسبما يذهب روبرت ميرتون - نتيجة لأن الأداء الوظيفى معوق لبعض الوحدات بينما هو غير ذلك بالنسبة لوحدات أخرى ، فهو قول يجانبه الصواب إلى حد كبير ، وذلك لأنه من المفترض أن هناك مجموعة من العمليات البنائية التى يحتاجها بقاؤه واستمراره كعمليات التنشئة الاجتماعية ، وعمليات الضبط والسيطرة ، وعملية نقل القيم والثقافة من جيل إلى الجيل التالى ، وهى العمليات التى لا يستطيع أن يقوم بها نسق مهتز التكامل بكفاءة عالية .

٢ - مسلمة النزعة الوظيفية الشاملة

وتعتبر هذه المسلمة من المسلمات التى أورثت الاتجاه الوظيفى متضمنات أيديولوچية عديدة ، ومن ثم فقد تصدى لها روبرت ميرتون بمحاولة التقنين . ومنذ البداية تؤكد هذه المسلمة على أن كل الأشكال الاجتماعية الثقافية لها وظائف إيجابية فى نطاق بناء المجتمع القائم . ويستشهد ميرتون بقول برنسلاو مالينوفسكى الذى أكد أن النظرية الوظيفية للثقافة تصر على المبدأ الذى يؤكد أنه فى أى من نماذج الحضارة ، فإن كل عادة أو موضوعاً مادياً أو فكرة أو عقيدة تنجز وظيفة حيوية [٢٤] لصالح البناء الذى يحتويها . ومن الواضح أن هذه المسلمة ذات رؤة متفائلة بشأن وحدات البناء الاجتماعى ، إضافة إلى كونها تحول الانتباه النقدى عن المتتاليات غير الوظيفية لبعض وحدات البناء الاجتماعى . واستكمالاً لذلك يؤكد ميرتون أن القول – باعتباره حكماً مطلقاً – بأن كل وحدة لابد وأن تكون ذات وظيفة إيجابية للنسق أمر لايضيف الكثير ، سواء بالنسبة لكفاءة التحليل الوظيفى ، أو بالنسبة لأهمية الوحدة التى قد ينسب لها الأداء الوظيفى .

وحينما يبحث ميرتون عن جذور هذه المسلمة ، يوضح أنه أثناء نزاع الوظيفية مع النزعة التطورية فيما يتعلق بمفهوم "البقايا Survivals" – حيث يلعب هذا المفهوم دوراً محورياً فى الفكر التطورى ، نظراً لأنه يمكن الاستفادة منه فى بناء التاريخ الظنى للمجتمعات البدائية التى لا تمتلك أية وثائق أو تاريخ مكتوب – فقد كان موقفها من هذا المفهوم يمثل هجوماً قاتلاً على النزعة التطورية ، حيث أكد الاتجاه الوظيفى على أن الوحدات التى تعتبرها التطورية بقايا بناء سابق ، ومن ثم فهى بلا وظيفة فى ظل البناء الحالى ، ولو حتى وظيفة

التوافق تجنباً لأية جزاءات ، فى مواجهة ذلك نجد أن الاتجاه الوظيفى يؤكد أن كل وحدة فى البناء الاجتماعى القائم لابد أن يكون لها وظيفة ما تؤديها ، حيث أكد بعض رواده "أن كل عادة (فى كل مكان) تنجز وظيفة حيوية ما" (٢٤) لصالح البناء الاجتماعى ، وهو الأمر الذى يعنى أن كل وحدة من وحدات البناء لابد أن تلعب وظيفة ما فى إطار بنائها .

ومن خلال استكشاف ميرتون لهذه المسلمة من داخل التراث الوظيفى ، نجده يؤكد أن القول بأن كل وحدة فى البناء لها وظيفة دفع الاتجاه الوظيفى إلى الوقوع فى خطأين ، الأول عينى والثانى منهجى . ويتمثل الخطأ العينى فى أننا إذا قلنا بأن كل وحدة لابد وأن يكون لها وظيفة ، فإن ذلك يؤدى إلى إعاقة الاتجاه الوظيفى عن فهم كافة جوانب السلوك الإنسانى ، إضافة إلى عجزه عن معالجة قضايا الدينامية والتغير . بينما يتصل الخطأ المنهجى بالإصرار الوظيفى المبدئى والمسبق على أن كل وحدة من وحدات البناء الاجتماعى أو الثقافى تنجز وظيفة حيوية ، ذلك برغم أن الكشف عن أن وحدة ما تقوم بوظيفة معينة أو لاتقوم بأية وظيفة ، يعتبر قضية يكشف عنها البحث الإمبيريقى ، وليس نتيجة نقفز إليها بدون بحث مسبق (٢٥) .

وبرغم اتهام ميرتون مالينوفسكى باعتباره أنه هو الذى طور هذه المقولة ، أو إصراره أن يكون للوحدة أو العنصر عملاً عليها أن تنجزه ، وذلك حتى تصبح جزءاً ضرورياً فى إطار الكل المتفاعل (٢٦) .

ويتساءل ميرتون فى مواجهة هذه المسلمة قائلاً إننا لسنا على وضوح تام بشأن قول مالينوفسكى ، هل الضرورى هو الوظيفة أم الوحدة التى تؤدى هذه الوظيفة أم كليهما معا ؟ ، ثم يوضح ذلك بقوله أنه يبدو أن مسلمة اللزومية أو

الضرورة الوظيفية هذه تحتوى على قضيتين أساسيتين . حيث تفترض الأولى أن هناك وظائف محدد وضرورية بهذا المعنى بالنسبة للبناء ، حتى إنه إذا لم تنجز هذه الوظائف فإن المجتمع قد لا يستمر فى البقاء وهذا يؤدى إلى التأكيد على مفهوم المتطلبات الوظيفية أو الشروط القبلية الضرورية وظيفيا بالنسبة للمجتمع . وتختلف القضية الثانية عن الأولى لأنها تفترض أن أشكالاً اجتماعية أو ثقافية معينة هامة أو ضرورية لإنجاز الوظائف التى يحتاجها البناء الاجتماعى للمجتمع . وذلك يقود إلى مفهوم البناءات المتخصصة ، أو غير القابلة للاستبدال فيما يتعلق بأداء وظائف معينة ، ومن ثم يخلق حالة من عدم المرونة البنائية .

فى مواجهة ذلك يؤكد ميرتون أن القول بهذه المسلمة ينتج كل أنواع الصعوبات النظرية فى نطاق بناء الاتجاه الوظيفى . من هذه الصعوبات أنه يحول الانتباه عن البناءات الاجتماعية البديلة التى قد تؤدى - تحت ظروف معينة - الوظائف الضرورية لبقاء الجماعات . وارتباطاً بذلك يؤكد ميرتون أنه مثلما أن الوحدة قد تنجز وظائف متعددة ، فإن الوظيفة قد تنجز بواسطة وحدات متعددة وبديلة . وهنا نجد أن الحاجات الوظيفية تسمح لبناءات اجتماعية معينة ومتعددة لأدائها لصالح أبنية اجتماعية معينة ، وبعبارة أخرى نجد أن روبرت ميرتون سمح بقدر من التنوع فى البناءات التى تنجز الوظيفة موضع الاهتمام "وأن تحديد نطاق التنوع يتضمن الضغط أو الإلزام البنائى" ، فأمام مفهوم الأشكال البنائية الضرورية يطرح ميرتون مفهوم البدائل البنائية ، أو المعدلات أو البدائل الوظيفية وهو مفهوم استخدم أخيرا [٢٧] .

ويؤكد ميرتون أن فكرة البدائل البنائية أو الوظيفية ليست قاصرة على التحليل الوظيفى فى علم الاجتماع ، ولكنها تستخدم كذلك فى كل العلوم التى

اتخذت من التحليل الوظيفى إطاراً نظرياً لها . فقد أشار لاشلى - على أساس من الدليل التجريبى والعملى - إلى عدم كفاءة "افتراض أن أعصاب الفرد متخصصة لإنجاز وظائف معينة" مؤكداً بدلاً من ذلك على أن وظيفة معينة يجب أن تنجز بواسطة عدد من البناءات البديلة (٢٨) .

ويوضح الفحص الدقيق لبرهنة ميرتون فيما يتعلق بهذه المقولة أنه يعالجها بالنظر إلى تيارين نظريين متميزين . وتمثل البنائية التيار النظرى الأول الذى يؤكد على الضرورة أو اللزومية البنائية للبناء أو الوحدة التى تؤدى وظائف معينة يحتاجها البناء القائم ، إذا ما أريد له أن يبقى ويستمر . وهنا نلاحظ تأكيد ميرتون على البناء ، ومن ثم يطرح إمكانية أن تكون هناك بناءات بديلة تؤدى هذه الوظائف . إلى جانب ذلك نرى أن ميرتون يتخذ موقفا وظيفيا ، حينما يؤكد أن هناك بعض الوظيفيين الذين يؤكدون أن هناك وظائف ضرورية تشكل الشروط الرئيسية للوجود البنائى . فى مواجهة ذلك نجد أن ميرتون يوضح بدوره إمكانية أن تشبع الحاجات البنائية بواسطة وظائف بديلة .

ولنا على روبرت ميرتون بعض الملاحظات ، حيث تتعلق الملاحظة الأولى بأنه إذا كانت هناك وظائف تشكل شروطاً أساسية لقيام الوجود البنائى فى أى من الأنماط المجتمعية فى مرحلة معينة ، وانتقل المجتمع إلى مرحلة أو نمط أعلى فهل تظل الوظائف التى تشكل الشروط الأساسية لتواجد نمط المجتمع الأول هى نفسها التى تشكل الشروط الأساسية لنمط المجتمع التالى ؟ معنى ذلك أن الوظائف الملائمة للبناء الاجتماعى فى صورته الأولى قد لاتكون نفس الوظائف الملائمة للنمط الاجتماعى الأول أو السابق عليه . إذا اتفقنا على ذلك ، فإن القول بالمتطلبات الوظيفية يجب أن يرتبط أساساً بنمط بنائى محدد . وبذلك تصاغ القضية بصورة تمهد لإمكانية قيام التغير الاجتماعى بصورة أكثر قدرة وفاعلية .

غير أننا إذا تأملنا مسلمة الضرورة أو اللزومية الوظيفية وتقنين ميرتون لها بالقول بدلاً من ذلك بالبدائل البنائية أو الوظيفية . فإننا نستطيع القول بأن هذين الشكلين للمسلمة يعكسان مرحلتين تاريخيتين مر بهما الاتجاه الوظيفى ، بل ويرتبط بأشكال بنائية محددة داخل هذه المراحل التاريخية . ففى المجتمعات البدائية التى درسها الوظيفيون الأول ، وهى مجتمعات بسيطة وصغيرة نسبياً وتقليدية ، الأمر الذى يؤكد أن البناء الاجتماعى لهذه المجتمعات يحتوى على مجموعة من الوحدات البنائية التى تقوم كل منها بوظيفة محددة وضرورية بالنسبة للبناء ، الأمر الذى يفرض قول الوظيفيون الأوائل بمسلمة الضرورة أو اللازومية الوظيفية ، باعتبار أنها تعكس واقعاً بنائياً قائماً بالفعل . غير أن استمرار الاتجاه الوظيفى لمراحل تاريخية تالية ، حيث ظهرت المجتمعات الصناعية المعقدة والكبيرة والتى تسودها درجة عالية من التباين ، وهو ما يفرض تضمنها لأبنية اجتماعية فرعية تحتاج إلى وظائف قد تؤديها أبنية بديلة تؤدى كل منها الوظيفة أو الوظائف فى السياق الاجتماعى الذى يحتاجها أو يتطلبها . أو أن هذه البدائل البنائية قد توجد فى ذات السياق الاجتماعى لتؤدى وظائف متماثلة يحتاجها البناء الاجتماعى القائم * .

* على سبيل المثال نجد مثلاً أن الطب الشعبى يلعب دوراً أساسياً فى العلاج فى نطاق السياق الريفى ، على حين يقوم الطب الرسمى بوظائفه فى العلاج فى السياق الحضرى . وذلك باعتبار أن البناء الاجتماعى يحتوى على السياقات الريفية والحضرية . بل إننا نجد فى بعض الأحيان أن نمطى العلاج – باعتبارهما بديلين بنائيين – قد يؤديا نفس الوظائف فى نطاق السياق الحضرى أى فى المدينة – حيث نجد أن الطب الشعبى منتشر فى بعض الأحيان ، على حين ينتشر الطب الرسمى فى أحياء أخرى بذات المدينة .

٤ - مستويات الأداء الوظيفي

نستطيع القول بأن التراث الوظيفي يسوده اتفاق واضح حول مستوى الأداء الوظيفي . فاستناداً إلى التصور العضوى للمجتمع نجد أن كل عضو أو وحدة فى إطار البناء تؤدى وظيفة محددة لصالح هذا البناء . غير أن ذلك دفع رواد الاتجاه الوظيفي إلى ممارسة التحليل الوظيفي بالنسبة للمستوى الظاهرى الذى يتحدد من خلال طبيعة الوحدة ، وطبيعة الوظيفة التى تؤديها الوحدة ، وكذلك البناء الذى يحتاج هذا الإسهام الوظيفي . أو التحليل وفق مسار عكسى ، بأن نبدأ بالبناء الشامل ، ثم الاحتياجات الوظيفية ، ثم الوحدة المكلفة بهذا الأداء الوظيفي . ويمكن القول بأن هناك اتفاق بين باحثى الاتجاه الوظيفي باستثناء دوركيم الذى ميز بين الوظائف التى تؤديها الظاهرة بالنسبة للأفراد من ناحية ، وبين الوظائف التى تؤديها الظاهرة بالنسبة لبناء المجتمع . واستخدم تالكوت بارسونز هذه المستويات التحليلية المختلفة فى دراساته الوظيفية المتعددة .

فى هذا الإطار تجد أن روبرت ميرتون قدم فصلاً واضحاً لمستويات الأداء الوظيفي منعاً للفوضى التى تسود عملية التحليل . ويتمثل هذا الفصل فى التمييز بين مفهومى الوظيفة الكامنة والوظيفة الظاهرة لأى ظاهرة اجتماعية . وهو يؤكد أن الفصل بين مصطلحى "الكامن" و "الظاهر" ليس من ابتكاره الخاص ، ولكنه استخدم بطريقة ما بواسطة فرويد . وقد أشار فرنسيس بيكون لذلك حينما تحدث عن "العملية الكامنة" و "الشكل الكامن" فى ارتباطهما بالعمليات التى تنتشر وراء الملاحظة السطحية . وقد انتشر استخدام هذا الفصل بين كثير من مفكرى العلوم الإنسانية مثل چورچ هربرت ميد ، وإميل دوركيم [٢٩] . ووليام جراهام سمنر ، وماكيفر ، ووليم توماس ، وفلوريان زنانيكى وثورستين فبلن ، وبرنسلاو مالينوفسكى وآخرون غيرهم [٣٠] .

وبرغم استناد هذا التمييز بين الوظائف الظاهرة والكامنة إلى الفصل بين الدوافع الشعورية للسلوك الاجتماعى وبين نتائجه أو متتالياته الموضوعية ، إلا أن هناك سببا أخر يؤكد موضوعية هذا التمييز . إذ أنه طالما أن الهدف من صياغة الإطار التصورى هو توجيه الملاحظات نحو عناصر الموقف البارزة إضافة إلى التأكيد بصورة أساسية على عدم إغفال أى من هذه العناصر ، فإن المبرر من رسم هذا الفصل بين الوظائف الظاهرة والكامنة يصبح منطقياً ومفهوماً . حيث تشير الأولى إلى تلك النتائج أو المتتاليات الموضوعية بالنسبة لوحدة محددة "شخص ، جماعة فرعية ، نسق اجتماعى أو ثقافى" تلك التى تسهم فى تكيفها وتلاؤمها ، وهى بذلك مقصودة . بينما تشير الثانية إلى النتائج أو المتتاليات غير المقصودة أو غير المتوقعة لنفس الوحدة موضع الاهتمام [٣١] .

وحتى يبدو هذا الفصل أو التمييز منطقيا يقدم روبرت ميرتون مجموعة الأسباب أو المبررات التالية :

١ - أن هذا الفصل يساعد على تقديم تحليل سوسيولوچى موضوعى للأنماط الاجتماعية غير المعقولة ظاهرياً . إذ يفيد هذا التمييز فى التفسير السوسيولوچى لكثير من الممارسات الاجتماعية التى تظل باقية بالرغم من أن غرضها أو وظيفتها الظاهرة كما هو واضح لم تنجز . وقد كان الإجراء المتبع فى مثل هذه الحالات - وبخاصة بالنسبة للباحث الكسول - أن يشير الباحث إلى هذه الممارسات باعتبارها غيبيات أو سلوكيات لا معقولة ، أو هى مجرد تعبير عن القصور الذاتى للتقاليد ، وأحياناً ينسب وقوعها إلى افتقاد الذكاء ، والجهل المطبق من الممارسين لها ، أو هى نوع من "البقايا" لبناء اجتماعى سابق ، ويستند استمرارها إلى منطق القصور الذاتى .

فإذا أكد الباحث – الكسول – عند هذا المستوى أن سلوكاً معيناً يبدو لا معقولاً ، ويمثل نطاقاً غيبياً فى فكر الجماعة ، فإن ذلك يرجع إلى أن تفسير هذا الباحث قد اقتصر على مستوى السلوك الظاهرى ، واتجاه هذا السلوك نحو الأداء الوظيفى للجماعة . وفى هذا الإطار يمكن أن توصف شعائريات "الهوبى" لإستنزال المطر باعتبارها سلوكيات غير معقولة ، وذلك لانتفاء الصلة بين السلوك أو الظاهرة وبين الوظيفة أو النتيجة المترتبة عليها. لأنه كما يؤكد علماء الأرصاد الجوية ليست هناك صلة بين سلوك الجماعة لاستنزال المطر وبين النتيجة التى تتوقع الجماعة حدوثها وهى سقوط المطر . فى هذا الإطار يوضح ميرتون أنه يطرح مفهوم الوظيفة الكامنة للتأكيد على أن هذا السلوك قد ينجز وظيفة بالنسبة لبناء الجماعة ، برغم أن هذه الوظيفة الأخيرة بعيدة عن الغرض الظاهرى للسلوك . وذلك لأن مفهوم الوظيفة الكامنة يوجه الانتباه نحو نطاق آخر من النتائج أو المتتاليات ، التى تكون لها علاقة – على المستوى الموضوعى – بالأشخاص الأعضاء فى جماعة الهوبى المُشاركين فى الاحتفال الشعائرى . هذه النتائج أو المتتاليات يكون لها فى الحقيقة علاقة باستمرار بقاء الجماعة الأكبر [٣٢] .

ونحن نستطيع التعرف على ذلك – أى على الوظيفة الكامنة – لأننا نجد أن الاحتفال الشعائرى لاستنزال المطر ليست له كسلوك هذه القدرة التكنولوچية . ومن ثم فإنه ليس هناك تطابق بين غرض الاحتفالات الشعائرية من ناحية وبين النتائج الحقيقية من ناحية ثانية . غير أنه باستخدام مفهوم الوظيفة الكامنة ، فإننا نواصل بحثنا عن طريق فحص متتاليات الاحتفال الشعائرى ليس بالنسبة لآلهة المطر ، أو بالنسبة للظواهر

الجوية كالمطر ، ولكن بالنسبة لبناء الجماعة التى تمارس هذا الاحتفال الشعائرى . ومن الطبيعى أن نكتشف أن هذه الاحتفالات الشعائرية لها فى الحقيقة وظائف إلا أنها لم تكن وظائف ظاهرة ، ولكنها وظائف كامنة . وفى هذه الحالة يؤكد ميرتون أن الوظيفة الكامنة للاحتفالات الشعائرية تصبح فى هذه الحالة إعادة تقوية بناء الجماعة ، بإتاحة بعض المناسبات الدورية التى يتجمع فيها أعضاء الجماعة المنتشرون ليشاركوا فى هذا النشاط المشترك الذى يؤكد وحدتهم ، وذلك يعنى أنه من خلال التطبيق المنظم لمفهوم الوظيفة الكامنة ، فإن السلوك غير المعقول ظاهرياً ، يصبح فى الحقيقة له وظيفته الإيجابية والمعقولة بالنسبة للجماعة [٣٣] . بل يمنعنا استخدام مفهوم الوظيفة الكامنة من التساهل فى إصدار الأحكام المتسرعة على أى نشاط يتعلق بالجماعة إذا لم يكن له هدف أو وظيفة ينجزها ، عن طريق القول مثلاً أنه مازال باقيا وفقا لآليات القصور الذاتى ، أو باعتبار أن هذا النشاط يعتبر بقايا من بناء سابق ، أو أنه يستخدم لأغراض خاصة بواسطة الجماعة الفرعية ذات المكانة القوية فى بناء المجتمع .

٢ – من ناحية ثانية ، فإن هذا الفصل يوجه الانتباه إلى مجالات نظرية جديدة ومثمرة بالنسبة للبحث . وفى هذا الإطار يؤكد ميرتون أنه إذا اقتصر الباحث الاجتماعى على مستوى الوظائف الظاهرة للسلوك ، فإنه فى هذه الحالة يهتم بالمستوى الظاهرى للظاهرة أو السلوك أو الإجراء ، مثل تحديد أثر الحملة الدعائية على إدارة الحرب . ولكى يحصل على إجابة تحدد هذا التأثير فإنه يلجأ فى العادة إلى المختصين الذين شاركوا فى تنفيذ هذه الحرب ، دون أن يلجأ إلى القضايا النظرية الكامنة فى جوهر عمله . الأمر

الذى يحول الباحث فى النهاية إلى مسجل ماهر ودؤوب لنمط معروف وشائع . فى هذه الحالة فإن تقدير السلوك ونتائجه يقدمها للباحث شخص لايهتم كثيراً بالمسائل العلمية أو النظرية ، مثال على ذلك القول ، هل حقق البرنامج الجديد للمرتبات أغراضاً محددة [٣٤] .

غير أنه إذا استعان الباحث السوسيولوچى بمفهوم الوظيفة الكامنة ، فإنه يوسع من نطاق بحثه ليتناول موضوعات أو قضايا تعد بالكثير بالنسبة للنمو النظرى لعلم الاجتماع . فهو يتفحص العادات الاجتماعية المألوفة لكى يحدد الوظائف الكامنة ، ومن ثم غير المعروفة على المستوى العام ، فهو على سبيل المثال قد يهتم بنتائج خطة المرتبات الجديدة ، ليس بالنسبة للعمال أنفسهم ، ولكن بالنسبة للنقابة التى ينتظم فيها العمال . أو أنه قد يهتم بنتائج الحملة الإعلامية ، ليس فى زيادة غرضها الظاهر ، الذى يستهدف تعميق عواطف المواطنة ، ولكن بالنسبة لدفع مجموعات كبيرة من البشر إلى رفض الاحتكام للعقل حينما يتعلق الأمر بقضايا السياسة الرسمية . وباختصار فإن الاهتمام بممارسة التحليل على مستوى الوظائف الكامنة ، يفترض أن تهتم الإسهامات العقلية المتميزة للباحث السوسيولوچى أساساً بدراسة النتائج أو المتتاليات غير المقصودة "والتى من بينها الوظائف الكامنة" للعادات الاجتماعية ، كما هو الأمر فيما يتعلق بدراسة النتائج المتوقعة "والتى من بينها" الوظائف الظاهرة" [٣٥] .

٣ - إلى جانب ذلك يمثل اكتشاف الوظائف الكامنة إضافة حقائق جديدة إلى المعرفة السوسيولوچية ، ويتضح ذلك من أننا إذا اتفقنا على أن المعرفة العامة أو الشائعة تتوقف عند مستوى الوظائف الظاهرة ، فإن الكشف عن

الوظائف الكامنة لذات الوحدات يمثل إضافة معرفية جديدة . وذلك لأنها تضيف قدراً من المعرفة لم يكن معروفاً لدى العامة من قبل ، بل كان مجهولاً تماماً . ويوضح ميرتون ذلك بقوله إن "الكشف عن الوظائف الكامنة" يمثل انفصالاً واضحاً وهاماً عن الفهم العام أو الشائع المتعلق بالحياة الاجتماعية . وفى هذا الإطار فإنه كلما اختلفت الوظائف الكامنة أكثر وأكثر عن الوظائف الظاهرة والمرئية ، فإن البحث الذى يكشف عن الوظائف الكامنة يضيف فى الغالب نتائج تتناقض مع النتائج التى وجدت من قبل والتى تتعلق بالوظائف الظاهرة ، أو على الأقل تختلف معها .

وفى الحقيقة ينشأ هذا التناقض أو الاختلاف بسبب تعديل التصور الأساسى الشائع والمألوف والذى تأسس بالنظر إلى الوظائف الظاهرة للعادة أو المعتقد الثقافى . فى هذه الحالة فإن التناقض مع التصور الشائع يتحقق من خلال تقرير بعض الوظائف الكامنة للعنصر ، بحيث تصبح المعرفة التى حصلنا عليها من خلال هذا المستوى الأخير للتحليل هى المعرفة الحقيقية التى ينبغى أن يبحث عنها الباحث بعد أن كانت هامشية . ويعنى ذلك أن البحث فى الوظائف الكامنة يؤكد ضمنياً أن الحياة ليست بالبساطة التى تتصورها التحليلات على مستوى الوظائف الظاهرة . ذلك لأن الحكم على الوظائف الظاهرة وإدراكها تم بالنظر إلى الأحكام الأخلاقية السائدة التى ترى الموضوعات من خلال نظرة مستقطبة ، أى إما أسود أو أبيض . ونتيجة لذلك فإن القول بالوظائف الكامنة من شأنه أن يعقد هذه الصورة ، ويسقط بساطتها [٣٦] ، لأنه لا يرى فى وظائف الظاهرة هذا الوجود الحاد أو المستقطب .

بيد أن الإضافة الحقيقية لتأكيد روبرت ميرتون على الوظائف الكامنة ، تتمثل فى أن التعامل بهذا المستوى من التحليل يتصل بالعنصر المحورى للتخصص فى علم الاجتماع . ذلك أن علم الاجتماع ينظر إلى المجتمع ، مع ما يضمه من ظواهر وتفاعلات باعتباره وحدة الدراسة الرئيسية . ونظراً لأن الوظائف الظاهرة تتعلق بنتائج الظاهرة كما يراها الأفراد ، الذين لا يشكلون وحدات الدراسة الرئيسية بالنسبة لعلم الاجتماع ، بينما تتصل الوظائف الكامنة ، بتلك الوظائف التى تؤديها الظاهرة بالنسبة لبناء المجتمع . هذه الوظائف عادة لا يعيها الأفراد المشاركين فى الظاهرة ، أو لا يعيها أفراد المجتمع عموماً ، وإنما هى تشكل نطاق الاهتمام الرئيسى للباحث فى علم الاجتماع ، الأمر الذى يجعل العمل والفاعلية فى إطار هذا التخصص أمراً مقصوراً عليه .

٤ – يساعد التمييز بين الوظائف الظاهرة والكامنة على الوصول إلى معرفة مختلفة نوعياً أو كيفياً ، وهو الأمر الذى يساعد فى النهاية على إثراء المعرفة العلمية فى علم الاجتماع . ذلك أن تحديد الوظائف الكامنة لظاهرة معينة ، يساعد على إدراك مستوى جديد وعميق من العلاقات بين الوحدات البنائية داخل البناء الاجتماعى . وهو الأمر الذى يجعل استكشاف التفاعل الاجتماعى أو العلاقات الوظيفية بين مختلف الوحدات يتم بالنظر إلى المعرفة العلمية التى يمتلكها العلم ، وبخاصة الاتجاه الوظيفى . بحيث أنه لو كان لدينا تصوراً معيناً عن احتياجات البناء الاجتماعى وكذلك تحديداً للوحدات الاجتماعية التى تتولى الأداء الوظيفى لإشباع هذه الاحتياجات ، فإنه من الطبيعى – فى حالة البحث الواقعى – أن يوجهنا هذا التصور إلى تحديد

الوحدات التى تحدد وتؤدى وظائف معينة لصالح البناء ، وكذلك مستويات الأداء الوظيفى ، وخاصة مستوى الوظائف الكامنة . وهو الأمر الذى يساعد على تأسيس جدل وحوار بين التصور النظرى وبين الواقع الاجتماعى ، الأمر الذى يساعد فى النهاية على تحقيق التراكم العلمى ، ومن ثم تطوير التصورات النظرية إضافة إلى المساهمة فى إدراك تفاعلات الواقع الاجتماعى ، وذلك كبديل لأفكار العشوائية التى يمكن أن تقدم تفسيرات للأداء الوظيفى على مستوى الوظائف الكامنة .

٥ - يساعد التمييز بين الوظائف الظاهرة والكامنة - واكتشاف روبرت ميرتون لفاعلية الأخيرة فى زيادة إدراكنا لطبيعة تفاعلات الواقع الاجتماعى - على استبدال التحليل السوسيولوچى بالأحكم الأخلاقية الساذجة . وفى هذا الإطار يؤكد روبرت ميرتون أن التحليل السوسيولوچى الذى يتم وفقاً للوظائف الظاهرة للوحدة يتأثر فى الغالب بالأحكام الأخلاقية التى تصدر بالنظر إلى مدى إنجاز الوحدة لهذه الوظائف أو فشلها فى ذلك . بينما نجد أن الكشف عن الوظائف الكامنة لا تحكمه هذه الاعتبارات الأخلاقية نظراً لأننا نجد فى كثير من الأحيان أن هذا الأداء الوظيفى يسير فى اتجاه مضاد للتقييمات الأخلاقية الظاهرة ، حيث لا يمكن افتراض أن تعمل الوظائف الكامنة بنفس الأسلوب الذى تعمل به الوظائف الظاهرة التى تشكل أساس مثل هذه الأحكام الأخلاقية (٣٨) .

ومع اتفاقنا الكامل مع تمييز روبرت ميرتون بين الوظائف الظاهرة والكامنة ، وهو الفصل الذى قدم مجالاً جديداً لإثراء المعرفة السوسولوچية التى سوف تتميز - باعتبارها معرفة متخصصة - عن المعرفة الشائعة ، إلا أننا

نخشى أن يكون القول بالوظائف الكامنة لبعض الوحدات - من قبل بعض الباحثين - تبريراً لاستمرار الوحدة بالنحو الذى هى عليه ، ومن ثم إمكانية أن يشكل ذلك معوقا لفهم التغير الاجتماعى أو إثارته . ذلك لأننا إذا حاولنا تغيير أية وحدة فى بناء النسق ، باعتبار أن أداءها الوظيفى أصبح معوقاً لفاعلية النسق ، فإننا قد نواجه برد محافظ يؤكد على أن هذه الوحدة ذات وظائف أخرى كامنة . الأمر الذى يفرض على أى مصلح أو داعى للتغيير الاجتماعى أن يتقهقر أمام هذا المفهوم السحرى . يتضح ذلك من عرض ميرتون للوظائف الكامنة التى يقوم بها الجهاز السياسى فى الولايات المتحدة الأمريكية .

غير أننا نستطيع القول أن التراكم النظرى للتحليل الوظيفى بعد تأسيس هذه التطويرات الجديدة ، سوف يساعد على المدى البعيد على بناء إطار تصورى شامل ، يحتوى على نماذج نظرية لمختلف الأبنية الاجتماعية من حيث طابعها البنائى ، ووحداتها المكونة ، والوظائف الظاهرة والكامنة لهذه الوحدات . ومن الطبيعى أن يشكل كل نموذج من هذه النماذج - بعد اكتمال تأسيسه فى نطاق الإطار التصورى الشامل - معياراً للحكم على مدى فاعلية ودور أى من المكونات البنائية ، سواء على مستوى الوظائف الظاهرة أو الكامنة ، وعلى مدى دعم هذه الفاعلية والتفاعل لاتجاهات الاستقرار أو التغير فى بناء النسق الواقعى .

ثالثا : مفاهيم الأداء الوظيفى

اختلف علماء الاتجاه الوظيفى عن بعضهم البعض فيما يتعلق بطبيعة الأداء الوظيفى واتجاه هذا الأداء . وارتبط هذا الاختلاف إلى حد كبير باختلاف خلفياتهم النظرية ، وكذلك أطرهم النظرية الخاصة فى إطار الاتجاه الوظيفى . فمن حيث اتجاه الأداء الوظيفى نجد أن بعضهم يؤكد أن البناء الاجتماعى له

حاجات أو متطلبات بنائية ، وما على الأفراد أو الوحدات سوى إشباع هذه المتطلبات بأدائهم الوظيفى . بينما على خلاف ذلك نجد البعض الآخر يؤكد أن الأفراد لهم حاجات أو متطلبات وظيفية ، وما على البناء الاجتماعى سوى إشباع هذه المتطلبات أو الحاجات بأدائه الوظيفى ، وبين هذين الموقفين المتناقضين هناك مواقف كثيرة . من هنا فإننا سوف نجد - استناداً إلى هذه الاختلافات - أن لكل مفكر نموذجه التحليلى الخاص الذى يحاول بالنظر إليه تحليل عناصر الواقع ، وطبيعة العلاقات بين هذه العناصر .

استناداً إلى ذلك يتكون النموذج التحليلى الذى قدمه روبرت ميرتون - إضافة إلى المسلمات السابقة التى قام بتنقيحها وتقنينها - من مجموعة المفاهيم والقضايا الأساسية التالية :

١ - الوحدة التى تنسب إليها الوظائف .

٢ - مفاهيم الاستعدادات الذاتية "الدوافع ، الأغراض" .

٣ - مفاهيم اللزوميات أو النتائج الموضوعية "الوظائف ، والوظائف المعوقة" وكذلك مفاهيم "الوظائف الظاهرة والوظائف الكامنة" .

٤ - مفاهيم تتعلق بالوحدة التى تخدم أو تشبع بواسطة الوظائف .

٥ - مفاهيم المتطلبات الوظيفية "الحاجات والضرورات الأساسية" .

٦ - مفاهيم الميكانيزمات التى تنجز من خلالها الوظائف .

٧ - مفاهيم البدائل الوظيفية "المعادلات أو الاستبدلات الوظيفية" .

٨ - مفاهيم السياق البنائى "الإلزام ، والقهر البنائى" .

٩ – مفاهيم الدينامية والتغير .

١٠– القضايا والمشكلات المتعلقة بالتحقق من صدق التحليل الوظيفى .

١١– القضايا والمشكلات المتعلقة بالمتضمنات الأيديولوچية للتحليل الوظيفى [٣٨] .

ويكشف تحليل مفاهيم النموذج التحليلى لروبرت ميرتون عن تميزه بالأبعاد الأساسية التالية :

أ – المفاهيم البنائية سواء تلك المتعلقة بالوحدات البنائية التى قد تكون لها متطلبات وظيفية أو أداءً وظيفياً ، إضافة إلى السياق البنائى الشامل والذى يتضمن هذه الوحدات .

ب – المفاهيم المتعلقة بطبيعة الأداء الوظيفى . فى هذا الإطار تدخل مفاهيم "المتطلبات الوظيفية ، الوظائف الميسرة والوظائف المعوقة ، الوظائف الظاهرة والوظائف الكامنة ، الاستعدادات ، الدوافع والأغراض" .

جـ – المفاهيم المتعلقة بميكانيزمات الأداء الوظيفى ، فى هذا الإطار تدخل مفاهيم آليات إنجاز الوظائف ، البدائل البنائية والوظيفية ، إضافة إلى ميكانيزمات تصريف الصراع .

د – المفاهيم المتعلقة بحالة النسق الاجتماعى ، وفى هذا الإطار تدخل مفاهيم الاستقرار وعدم الاستقرار ، التكامل وعدم التكامل ، التوازن ، وانهيار التوازن ، إضافة إلى مفاهيم الدينامية والتغير .

هـ – المفاهيم أو القضايا المتعلقة بموضوعية التحليل الوظيفى وفى هذا الإطار تدخل مفاهيم "الوظيفة الكامنة ، المتضمنات الأيديولوچية ، القضايا المتعلقة بإجراءات صدق التحليل الوظيفى .

غير أنه بفحص النموذج التحليلى لروبرت ميرتون ، فإننا سوف نلاحظ تركيزاً من جانبه على الوحدة التى لها متطلبات وظيفية وكذلك الوحدة أو الوحدات التى لها إسهام وظيفى . غير أن ذلك لم يجعله يغفل السياق البنائى لهذه الوحدات جميعاً . استناداً إى ذلك فإننا نطرح مجموعة الملاحظات التالية فيما يتعلق بهذا النموذج .

١ - وتتمثل الملاحظة الأولى فى أنه إذا لم يكن الباحث مدركاً لطبيعة الوحدة التى تشبعها الوظائف أو يتجه إليها الآداء الوظيفى ، فإنه سوف يكون من الصعب عليه التفرقة بين الوظائف الظاهرة والكامنة ، الميسرة والمعوقة ، وذلك نظراً لأن الحكم على طبيعة الأداء الوظيفى يفترض مبدئياً معرفة الحاجات البنائية التى يتجه إليها إشباع هذا الأداء الوظيفى . تلك الحاجات التى تتعلق أساساً بالوحدة التى يشبعها الأداء الوظيفى ، والتى ينبغى أن تصبح المعيار النهائى على المستوى الصورى أو الإمبيريقى . ومن هنا كان من الملائم أن يتعلق البند الأول فى نموذج ميرتون بالوحدة التى يشبعها الأداء الوظيفى .

٢ - أنه حينما حاول روبرت ميرتون الكشف عن طبيعة وظائف الجهاز السياسى فى الولايات المتحدة الأمريكية ، أو وظائف الأنماط التكيفية لظاهرة الأنومى ، فإننا نجده لم ينجز تحليلا لهذه الوحدات أو لأدائها الوظيفى منعزلة عن سياقها البنائى . بل نجده فى تحليله لوظائف الجهاز السياسى يعرض للتناقض الكائن بين البناء الثقافى والاجتماعى للولايات المتحدة ، ثم لطبيعة الحاجات الوظيفية التى لم تشبع بالنسبة لبعض الجماعات الفرعية ، وهى الجماعات التى لم تفعل الميكانيزمات البنائية شيئاً لصالحها . ومن ثم

فقد ضغطت هذه الجماعات ذات الحاجات الوظيفية غير المشبعة من أجل تأسيس بناء يتولى تقديم إشباع وظيفى لحاجاتها . وبنفس المنطق تعتبر ظاهرة الأنومى نتاج لتناقض مشابه فى البناء الثقافى والاجتماعى لمجتمع الولايات المتحدة . ويسهم الأداء الوظيفى لهذه الظاهرة – بما يتضمنه من أنماط تكيفية منحرفة – فى إبراز هذا التناقض ، ومن ثم التعجيل بانهيار البناء غير المتوازن ، عن طريق إجراء بعض التغيرات – حتى لو كانت ذات طبيعة راديكالية – حتى يتحقق توازن جديد . وهنا نجد أن ميرتون فى هذين المثالين كان إدراكه كلياً أولاً ، ثم جزئياً بعد ذلك . حيث تتلاءم وظائف الوحدات الفرعية خلاله مع حاجات البناء الشامل ، وهى الإجراءات التى اختلفت إلى حد ما مع ما أوصى به من خلال نموذجه التحليلى المقنن .

المراجـــع

1 - R. K. Merton: op. cit. p. 67.

2 - Ibid, p. 48.

3 - Ibid, p. 49.

4 - Turner, Jonathan H, The Structure of Sociological Theory, The Dorsey, Homewood, Illnois, 1978. pp. 76-77.

5 - R. K. Merton, op. cit 136.

6 - Ibid, p. 19.

7 - Ibid, p. 50.

8 - Ibid, p. 50.

9 - C. W. Mills: op. cit. p. 54.

10- Ibid, p. 14.

11- Ibid, p. 13.

12- Ibid, p. 13.

13- Ibid, p. 15.

14- Ibid, p. 16.

15- Ibid, p. 55.

16- Ibid, p. 16.

17- Ibid, p. 26.

18- Ibid, pp. 25-26.

19- Ibid, pp. 27-28.

20- Ibid, pp. 28-30.

21- Ibid, p. 28.

22- Radcliffe-Brown, A. R, Structure and Furction in Primitive Society, London, 23- R. K. Merton, op. cit. p. 30.

24- Ibid, p. 32.

25- Ibid, p. 32.

26- Ibid, pp. 23.

27- Ibid, pp. 33-34.

28- Ibid, p. 334.

29- Ibid, pp. 60-61.

30- Ibid, p. 63.

31- Ibid, p. 63.

32- Ibid, p. 64.

33- Ibid, p. 65.

34- Ibid, p. 65.

35- Ibid, p. 66.

36- Ibid, p. 68.

37- Ibid, p. 71.

38- Ibid, pp. 50-45.

الفصل الثالث

روبرت ميرتون

والتصور الوظيفى للمجتمع

تمهيد

عرضنا فى الفصل السابق لطبيعة النموذج التحليلى عند روبرت ميرتون وخصائصه ، وقلنا أن روبرت ميرتون استطاع أن يقوم بتنقيح إجراءات التحليل الوظيفى فى علم الاجتماع ، وهو الجانب الذى كان يشكل قصورا فى بناء الاتجاه الوظيفى . ولقد حاول ميرتون بذلك أن يستكمل أحد مستويات الممارسة العلمية التى كان الاتجاه الوظيفى يعانى عجزاً واضحاً بشأنها ، وهو المستوى الذى يتمثل فى أسلوب التحليل الوظيفى ، والذى يقع بين التنظير الخالص من ناحية وبين أدوات جمع البيانات الواقعية من ناحية ثانية ، ونستطيع القول بأن ميرتون قد أنجز هذا المستوى بكفاءة وإقتدار .

وإذا كان جهدنا فى الفصل السابق قد ركز على عرض العناصر الأساسية لنموذج التحليل الوظيفى - كما يراه ميرتون - وهو النموذج الذى ينبغي أن يلتزم به الباحث فى إنجازه لجهده العلمي ، إذا أراد إنجاز تحليل وظيفى أكثر قدرة وكفاءة . فإن جهدنا خلال هذا الفصل سوف يركز على استعراض المقولات أو القضايا الرئيسية التى تشكل بناء النظرية الوظيفية عند روبرت ميرتون . وقد يثور تساؤل حول مدى إمكانية وجود اختلاف بين التحليل الوظيفى والنظرية الوظيفية ؟ . حيث تؤكد الإجابة على ذلك أن هناك اختلافاً بينهما ، إذ تشكل النظرية الوظيفية - لميرتون مثلا - الإطار التصورى الذى يستند إليه الباحث فى إجراء التحليل الوظيفى ، ومن هنا كانت قضايا النظرية ذات طابع تصورى مجرد فى طبيعتها على حين كان التحليل الوظيفى أكثر عملية وأكثر إجرائية .

بالإضافة إلى ذلك يحاول چورچ هومانز أن يؤسس تمييزا بين النظرية الوظيفية وبين التحليل الوظيفى ، فيؤكد أن النظرية الوظيفية تعتبر مصطلحاً يطلقه الباحثون السوسيولوچيون على ما يفعلونه حينما لايريدون أن يصبحوا أكثر تحديداً ، ولكنهم يتخيلونه . بينما يجرى الباحثون الوظيفيون التحليل الوظيفى حينما يقوموا بعض متتاليات أو نتائج وحدة معينة من وحدات السلوك الاجتماعى أثناء إجراء بحوثهم ، أو فحص النتائج أو المتتاليات التى اختار لها المجتمع - لأى سبب من الأسباب - نظاما معينا . وحينئذ فهم قد يسمون هذه النتائج أو المتتاليات وظائف السلوك أو النظام الاجتماعى . بل إننا نجدهم يصفون عادة هذه المتتاليات باعتبارها "مقصودة" أو "غير مقصودة" ، أو على أنها "خيرة" أو "سيئة" ، "ذات أداء وظيفى ميسر" أو "ذات أداء وظيفى معوق [١].

وارتباطاً بالتفرقة بين النظرية الوظيفية وبين نموذج التحليل الوظيفى ، فإننا إذا قلنا أن وحدة سلوك ما لها متتاليات ، وأن على الباحث السوسيولوچى أن يبحث عنها ، فإن ذلك يختلف عن القول بأن وحدة ما توجد لأنها ذات متتاليات أو نتائج أو وظائف معينة ، المستوى الأول هو نوع من التحليل الوظيفى ، أما القول الثانى فهو نظرية وظيفية ، وبالأساس تفسيراً وظيفياً . ذلك يعنى أن التحليل الوظيفى يعتبر قاعدة أو إجراء منهجيا "يبحث عن النتائج أو المتتاليات" الخاصة بوحدة معينة ، هذه القاعدة قد تؤدى إلى الكشف عن قضايا حقيقية ، إلا أن هذه القضايا يجب حينئذ أن تفسر [٢] ، وحينما يتم تفسير أسباب وقوع وحدة معينة للسلوك ، أو البرهنة على نتائجها ، باعتبارها "خيرة" ليس بالنسبة للأفراد ولكن بالنسبة المجتمع أو أى جماعة اجتماعية أصغر ، فإننا نكون فى مواجهة نظرية وظيفية [٣] . بذلك يمكن القول بأن النظرية الوظيفية لها

مقولاتها أو أبعادها العامة التى قد تختلف عن مسلمات أو أبعاد التحليل الوظيفى الذى قد يجريه أي باحث . مع التأكيد على أن إجراء الباحث للتحليل الوظيفى يكتسب هذه الصفة لكونه يستلهم القضايا والمفاهيم التى تشكل بناء النظرية الوظيفية .

ذلك يعنى أن روبرت ميرتون قام بصياغة نظرية وظيفية تتكون من مجموعة من القضايا التى يمكن ارجاعها إلى مصدرين . ويتمثل المصدر الأول فى القضايا النظرية التى توفرت عن التراث الوظيفى ، حيث قام ميرتون بتنقيحها وتخليصها من أية متضمنات أيديولوچية . بينما تمثل المصدر الثانى ، فى القضايا التى تم تجريدها عن الدراسات الواقعية التى قام بها ميرتون عن مختلف ظواهر المجتمع الأمريكى . واستناداً إلى ذلك فإنه يمكن النظر إلى النظرية الوظيفية عند روبرت ميرتون على ضوء مجموعة الاعتبارات التالية :

١ - يتمثل الاعتبار الأول فى تميز قضايا النظرية الوظيفية بالقدرة على الاتصال بعدة مستويات للممارسة العلمية ، فهى من ناحية ذات صلة بالقضايا الوظيفية الشاملة ، وهى القضايا المحددة غير المرتبطة بواقع محدد . إذ كان روبرت ميرتون فى غالب الأحيان يستهلم التوجهات الوظيفية العامة لصياغة مقولات أو قضايا تتعلق بواقع محدد ، وتصبح صالحة للاختبار الإمبيريقى . ومن ناحية ثانية فإن قضايا هذه النظرية كانت فى ذات الوقت قوية الصلة بمستويات التحليل الوظيفى لواقع اجتماعى بعينه ، الأمر الذى جعل النظرة الوظيفية عند ميرتون هى حلقة صلة بين واقع معين وخاص من ناحية وبين قضايا وتوجهات نظرية ذات طبيعة عامة وشاملة من ناحية ثانية . إضافة إلى الاستعداد الأساسى لهذه القضايا لأن تخضع لإجراءات التحليل الوظيفى للتحقق من صدقها .

٢ - أننا إذا تأملنا تحليلات ميرتون التى تبلورت فى شكل نظريته الوظيفية فإننا سوف نجد أن هذه التحليلات تنجز وفق بعدين أساسيين ، ويتمثل البعد الأول فى البناء الشامل الذى يمكن أن يعيش فى حالة من التكامل ، أو عدم التكامل البنائى ، بينما تكمن تحليلات البعد الثانى على مستوى الوحدات الفرعية التى تشكل عناصر لهذا البناء الاجتماعى . وتتمثل العلاقة الوظيفية بين هذين البعدين أو المستويين بالنظر إلى معيارين ثابتين . فى إطار المعيار الأول نجد أن الوحدات البنائية لها إسهامها الوظيفى الذى قد يوجه لصالح الاحتياجات أو المتطلبات الوظيفية الخاصة بالوحدات الأخرى داخل البناء الاجتماعى . وفى ذات الوقت فإن هذه الوحدة تؤدى إسهاماً وظيفياً لصالح البناء الاجتماعى الشامل ، وقد يكون الإسهام الوظيفى للوحدة تجاه وحدة أخرى هو ذاته الإسهام الذى تقدمه ذات الوحدة للبناء الاجتماعى .

وفى نطاق المعيار الثانى فإننا نجد أن الإسهام الوظيفى للوحدة قد يكون "ميسراً وظيفياً لوحدة معينة بينما هو "معوق" وظيفى لوحدة أخرى ، وفى ذات الوقت قد يكون ميسراً أو معوقاً للبناء الاجتماعى . ذلك يعنى القول بأن روبرت ميرتون قد أورث التحليل الوظيفى قدراً من الثراء التحليلى ، بما يجعله الأكثر فعالية وكفاءة .

٣ - أننا نلاحظ أن روبرت ميرتون قد عمد فى صياغته لنظريته الوظيفية إلى الابتعاد قدر الإمكان عن الصياغة المستفيضة التى تختزل الواقع الاجتماعى الذى يتميز بالثراء إلى مجموعة من الحالات المتناقضة بحيث يواجه الباحث فى ظل هذه الإستراتيجية بقدر كبير من المعاناة فى محاولته تكييف القضايا النظرية وفقا لأنماط الظواهر الواقعية ، ونقول قدراً من المعاناة بسبب

الاغتراب والفجوة بين النظرية والواقع بسبب هذه الرؤية المستقطبة . وبديلاً لذلك فقد كان روبرت ميرتون أميل ما يكون إلى صياغة القضايا النظرية على هيئة المتصلات التى تتكون من درجات متنوعة من التجريد النظرى بالنظر إلى ثراء الواقع وتباينه ، وهنا تصبح إمكانية التفاعل بين القضايا النظرية والتفاعلات الواقعية قائمة ومتكافئة باعتبار أن القضايا النظرية شاملة مثلما أن الواقع شامل كذلك .

٤ – أننا إذا تأملنا التحليلات الوظيفية التى قدمها روبرت ميرتون فإننا سوف نجدها تتميز بالواقعية والتنوع ، ونقصد بالواقعية أن روبرت ميرتون قام بتحليل مختلف الظواهر الاجتماعية البارزة فى الواقع الأمريكى المعاصر . فهو قد تصدى لتحليل ظواهر التناقض الاجتماعى والثقافى على مستوى البناء الشامل ، إضافة إلى معالجته لظواهر البيروقراطية والجهاز السياسى للولايات المتحدة الأمريكية ، إضافة إلى وسائل الاتصال والجماعات المرجعية ، إلى جانب ذلك فقد عالج ظواهر الأنومى والجريمة والانحراف فى المجتمع الأمريكى . ونقصد بالتنوع أن الظواهر التى عالجها روبرت ميرتون تقع فى مختلف المجالات الاجتماعية ، إضافة إلى أنها تحتوى على كثير من ظواهر أو وقائع الاستقرار أو الانحراف الاجتماعى الأمر الذى يؤكد فى النهاية قدرة وكفاءة نظريته الوظيفية .

واستناداً إلى مجموعة الاعتبارات النظرية السابقة لفهم وتحليل النظرية الوظيفية لروبرت ميرتون ، فإننا نجد أن هذه النظرية قد طورت تصوراً للواقع الاجتماعى يستند إلى القضايا الرئيسية التالية .

أولا : الكلية والتكامل

تعتبر مقولة الكلية والتكامل من المقولات الأساسية فى الاتجاه الوظيفى فى علم الاجتماع . وذلك باعتبار أن البناء الاجتماعى فى كليته يكون حاضراً بصورة دائمة فى مختلف التحليلات الوظيفية ، سواء كانت نقطة البداية هى البناء الاجتماعى الذى له احتياجات أو متطلبات وظيفية ، أو تمثلت هذه البداية فى الوحدة الجزئية التى لها أداء وظيفى يعمل على بقاء واستمرار الكل البنائى . ولذلك فإن هناك تكاملاً لهذه المقولة عند كل الرواد الوظيفيين الذين مارسوا تحليلاتهم على المستوى البنائى الشامل . بعضهم التزم بهذه الكلية كنقطة بداية ، بينما رأى البعض الآخر فى الكلية عنصرا كامنا وراء كل الأجزاء ، وبين الموقفين المتباينين تقريباً برزت مواقف وظيفية كثيرة .

ويكشف تأمل هذه المقولة عن تضمنها لعنصرين أساسيين ، العنصر الأول نظرى بطبيعته ، وهو يشير إلى أن هناك التزاما بتحليل المجتمع بالنظر إلى كليته وشموله ، بغض النظر عن مدى الالتزام بهذه الكلية . بينما يتعلق العنصر الثانى والخاص "بالتكامل" بحالة المجتمع الواقعى . هل هو متكامل ومتماسك فى طبيعته أم تسوده ظواهر تفكك وإنحراف عديدة . ومثلما اختلف الوظيفيون من حيث درجة التزامهم بعنصر الكلية فى هذه المقولة ، فقد اختلفوا أيضا فى درجة التزامهم بتكامل الواقع الاجتماعى . وفى حين أن هناك كثيراً من الوظيفيين الذين إلتزموا إلتزاما يكاد أن يكون كاملا بقضية التكامل الاجتماعى فإننا نجد أن روبرت ميرتون قد أسقط هذا الالتزام . فهو يؤكد أن التكامل وعدم التكامل مواقف مستقطبة ، وأن المجتمع الواقعى يعيش فى ظل درجة ما على متصل التكامل – عدم التكامل ، وسوف نحاول توضيح موقف ميرتون من هذه المقولة بعنصريها .

وفيما يتعلق بالعنصر الأول ، وهو الإدراك الكلى للنسق فإننا نجد أن روبرت ميرتون لم يكن واضحا وضوحا حاسما فى هذا الصدد . بحيث أدى عدم الوضوح - المتخيل - فى موقفه إلى مواقف متباينة فى تفسيرها لطبيعة إسهاماته النظرية والمنهجية . ففى حين يصنف جان وايتكر روبرت ميرتون ضمن أصحاب الإدراك الكلى للمجتمع ، حينما أكد أن الاتجاه الوظيفى الكلى الرشيد قد تحدد بأفضل صورة من خلال أعمال تالكوت بارسونز وتلاميذه ، ومن بينهم روبرت ميرتون ، حيث يستندون فى تصوراتهم إلى المذهب العضوى السوسيولوچى [٤] . وارتباطاً بذلك نجد أن ميرتون يصنف هنا ضمن أصحاب المدخل الكلى وليس الجزئى . يؤيد ذلك قول دون مارتندال بأننا إذا تأملنا تحليلات ميرتون فسوف نجد أن النسق الاجتماعى يشكل المعيار الأساسى الذى نقيم بالنظر إليه أهمية الكفاءة الوظيفية للوحدات البنائية المتنوعة ، وقد تمثل النسق الاجتماعى فى المجتمع الأمريكى ذاته . ويكشف تأمل التحليلات التى قدمها روبرت ميرتون عن مذهب وظيفى متكامل تحدد فيه الأنساق والعناصر المكونة لها ، وهو التصور الذى يجعلنا نؤكد حسبما يذهب دون مارتندال على أن ميرتون بإعتباره من أنصار المدخل الكلى [٥] .

على خلاف ذلك نجد فريق آخر من الباحثين الذين يؤكدون على عدم ارتباط ميرتون بمقولة الكلية ، ونذكر منهم على سبيل المثال ن . ج دى ميراث والفن جولدنر . وإذا كان دى ميراث يميز داخل نطاق التحليل البنائى الوظيفى ، بين التحليل البنائى الذى يرى أن البناء يتكون من مجموعة من الوحدات ، التى تتماسك مع بعضها البعض من خلال استمرار إسهامها فى الوجود البنائى القائم ، وبين التحليل الوظيفى الذى يدرك البناء الاجتماعى الشامل باعتبار أن له

حاجات أو متطلبات وظيفية ينبغى أن تقوم الوحدات المكونة بإشباعها من خلال أسهامها الوظيفى . البنائيون يهتمون بتحليل الوحدات أو الأجزاء وصولا إلى البناء الشامل ، أما الوظيفيون فيؤكدون على التزامهم بالبناء الكلى الذى له حاجات وظيفية ينبغى على الوحدات أن تعمل على إشباعها ، لأن فى ذلك مبرر وجودها ، وهو يرى أن ميرتون ينتمى إلى البنائيين أكثر من إنتمائه للوظيفيين (٦) .

ويحاول ألفن جولدنر توضيح إنتماء روبرت ميرتون من خلال إظهار الفارق بينه وبين تالكوت بارسونز فيما يتعلق بالالتزام بمقولة الكلية ، حيث يؤكد أن مفاهيم النسق تؤدى دوراً محورياً فى صياغة كل منهما لنظريته الوظيفية . وبرغم ذلك فإننا نلاحظ اختلافاً بينهما فيما يتعلق بالالتزام بنموذج النسق . فبينما نجد أن بارسونز يلتزم التزاما كليا بمفهوم النسق الشامل ، فإننا نجد أن روبرت ميرتون يتبع إستراتيچية الحد الأدنى من الالتزام بالكلية النسقية . وبإيجاز فإننا نجد أن التحليل الوظيفى بالنسبة لروبرت ميرتون يركز على وحدة محددة من السلوك البشرى ، أو حتى العقيدة الثقافية ، وذلك بالنظر إلى محاولة تقدير دوامها أو تغيرها بتحديد متتالياتها بالنسبة للبناءات الاجتماعية والثقافية المحيطة (٧) .

ويؤكد ألفن جولدنر أن كلا من ميرتون وبارسونز يوافقان على أنه لمحاولة تقدير قيمة أو أهمية أى نمط ثقافى أو اجتماعى ، فإنه من الضرورى أن نبذل جهدا لكى نصل هذا النمط بالإطار الذى ينتمى إليه هذا النمط . ذلك يعنى أن النمط لا يمكن فهمه فى عزلة عن إطاره البنائى ، إضافة إلى أنه من الضرورى تحليل علاقة النمط بالأنماط الأخرى . وبإيجاز ، فكلاهما يسلم بنموذج للنسق الاجتماعى ، تعالج الظواهر الاجتماعية والثقافية بالنظر إليه (٨) . وفى موضع

آخر يؤكد ألفن جولدنر قائلاً "لقد استطاع التحليل الوظيفى أن يدخل فى توجيهات ميرتون وتحليلاته بأسلوبين على الأقل . إما من خلال تناول الإطار البنائى الذى ترتبط به الوحدة كنسق ، أو بتحليل الوحدة ذاتها كنسق فرعى يتكون من أجزاء متساندة . ومن الواضح أن ميرتون لم يختر بصورة حاسمة أى من الأسلوبين صراحة فى صياغاته . إذ أننا نجد أنه حينما يتبنى ميرتون الإطار البنائى فى نموذجه ، فإن تحليلاته توجه أساسا للاهتمام بالأساليب التى يولد بها هذا الإطار البنائى الضغوط المحددة التى يفرضها على الوحدة حتى تنجز إسهاما وظيفيا محددا . أما حينما يتبع الأسلوب الثانى ، أى من خلال التركيز على الوحدة التى تعتبر مكوناً فى بناء النسق ، فإننا نجد أن نقطة البداية فى تحليل هذه الوحدة أو النمط تتمثل فى تحديد جوانب الاختلاف والتغير فى هذا النمط أو الوحدة بالنظر إلى الوحدات الأخرى . وإلى جانب تأكيد الباحث الوظيفى على الإسهام الوظيفى للوحدة ، فإنه يقرر أن البناءات الاجتماعية تتكون من العناصر المتساندة ، وعند هذا الحد يسلم بطبيعتها النسقية ، وإن كانت هذه الطبيعة النسقية لم تصبح أبدا نقطة البداية أو الموضوع الرئيسى فى التحليل الرسمى(٩).

وبغض النظر عن تشخيص الآخرين لطبيعة التوجه النظرى لروبرت ميرتون ، فإن النظرة الفاحصة لتحليلاته الوظيفية تكشف عن تحركه بين هذين الأسلوبين المتعارضين . فهو فى نموذجه التحليلى الذى تولى صياغته ، نجده يضع الوحدة التى تنسب لها الوظيفة أول عناصر هذا النموذج . وفى هذا الصدد نجده يؤكد أن المطلب أو الهدف الأساسى يتمثل فى التركيز على وحدة مقننة "أعنى منمطة ومتكررة" مثل الأدوار الاجتماعية ، والأنماط النظامية ، والعمليات

الاجتماعية ، والنمط الثقافى ، ثم المشاعر المنمطة ثقافياً ، وكذلك المعايير الاجتماعية ، وتنظيم الجماعة ، والبناء الاجتماعى ، ووسائل الضبط الاجتماعى ... إلخ [١٠] . وهنا نجد أن روبرت ميرتون يرى أن الوحدة التى تشكل بداية للتحليل ، هى الوحدة التى تؤدى وظيفة ، وهى عادة وحدة ذات طابع جزئى ، أى أحد أجزاء البناء الشامل أو عناصره ، كالدور . ولا نجده يميل كثيراً إلى البدء بالوحدة البنائية ذات الاحتياجات أو المتطلبات الوظيفية ، لأنها تمثل أبنية اجتماعية أكثر شمولا . استناداً إلى ذلك نجد أن روبرت ميرتون يفضل تحليل النسق من خلال وحداته المكونة ، مع حد أدنى من الالتزام النسقى وفقا لما يذهب إليه كل من دى ميراث وألفن جولدنر .

على خلاف ذلك ، نجد أن روبرت ميرتون يعرض - فى ذات الوقت - لاثنين من العناصر فى نموذجه التحليلى ، نرى فيهما تأكيداً على الوجود النسقى . ويتعلق العنصر الأول بالمفاهيم الخاصة بالوحدة التى تشبع بواسطة الوظيفة ، وفى هذا الإطار نجده يؤكد أننا لاحظنا الصعوبات الكامنة فى قصر التحليل الوظيفى على الوظائف التى تؤدى بالنسبة للمجتمع ، طالما أن الوحدات قد تكون ذات أداء وظيفى بالنسبة لبعض الأفراد أو الجماعات الفرعية بينما هى معوقة وظيفيا لأخرى . وحينئذ ، فإنه من الضرورى أن نهتم بنطاق الوحدات التى تؤدى الوحدة - موضع التحليل - أداء وظيفياً محدداً بالنسبة لها . قد تضم الوحدات ، المتصلة بالوحدة موضع الاهتمام من خلال الأداء الوظيفى ، الأفراد الذين يشغلون مكانات مختلفة ، أو الجماعات الفرعية ، وحتى النسق الاجتماعى الشامل ، وكذلك الأنساق الثقافية[١١] . بينما نجده من خلال العنصر الثانى ، وهو العنصر المتعلق بمفاهيم المتطلبات الوظيفية "الحاجات" و "الضرورات الوظيفية"

يؤكد أن هناك تصوراً متضمناً فى كل تحليل وظيفى - سواء كان هذا التضمين صريحا أو ضمنيا - عن المتطلبات الوظيفية للنسق موضع الملاحظة . وإذا كان الباحثون السوسيولوچيون قد استفادوا من هذا المفهوم ، فإننا نعتقد أن مفهوم المتطلبات الوظيفية يتجه إلى أن يصبح لغواً كلامياً ، أو تفسيراً بعدياً ، لأنه يميل إلى تحديد الشروط المتعلقة ببقاء نسق محدد . ثم محاولة تتبع تحقق هذه الشروط من خلال تحليل الأداء الوظيفى للوحدات المكونة (١٢) .

بذلك نجد أن روبرت ميرتون يؤكد على أن الوحدة التى يجب أن يتجه نحوها الإشباع الوظيفى ، هى الوحدة الشاملة التى تحتوى على عديد من الوحدات الفرعية التى قد تتطلب إشباعاً وظيفياً متنوعاً . ذلك يعنى أن الوحدات التى تحتاج إلى الإشباع الوظيفى تبدأ من الوحدات الذرية أو الجزئية كالأفراد الذين يشغلون مكانات فى بناء المجتمع ، وحتى الوحدات الكبرى كالنسق الاجتماعى ذاته . غير أن الوحدات الذرية لا توجد منعزلة داخل البناء الاجتماعى ، وإنما هى على اتصال وتبادل وظيفى مع بعضها البعض حتى ولو كان بعض هذا الاتصال والتكامل مسببا للتوتر بين هذه الوحدات وبعضها البعض . وهو الأمر الذى لا يجعل الأداء الوظيفى متجانساً أو يسيره فى اتجاه واحد من الوحدات إلى النسق الشامل .

وإذا كان الاتجاه الوظيفى فى الأنثروبولوچيا - حيث المجتمعات صغيرة ومتكاملة - قد أكد على التكامل ، فإنه قد حدث ارتباطاً بذلك تأكيد للكلية ، ذلك أن انتقال الاتجاه الوظيفى إلى علم الاجتماع - حيث مجتمعات واقعية ، كبيرة ، وشديدة التعقيد - قد أوحى لروبرت ميرتون بهذا الإدراك الجزئى - وإن كان تباين البناء الاجتماعى للمجتمع الحديث يؤدى إلى تخليق روابط تساعد على

تحقيق مستوى أعلى من التكامل مقارنا بذلك الذى يسود المجتمعات البدائية - وهو الإدراك الذى يذهب إلى التسليم بأنه إذا كانت الوحدة ذات إشباع وظيفى ميسر لإحدى وحدات البناء بينما هى معوقة وظيفياً لأخرى ، فإن هذا الأداء الوظيفى - ميسرا كان أو معوقا - يكون فى ذات الوقت موجهاً نحو البناء الاجتماعى الأشمل ، حتى أنه إذا زادت نسبة عدد الوحدات التى أصبحت معوقة وظيفيا داخل البناء عن حد معين ، فإن البناء ذاته قد يتغير ، خلاصة القول أن الوظيفى المتباين لوحدات البناء المتعددة هو فى ذات الوقت أداء وظيفياً بالنسبة للبناء بكامله ، وقد كان يمكن لهذه البرهنة - التى قادها ميرتون - أن تكون أكثر وضوحاً لو أنه منح شكل بناء التضامن العضوى قدراً من الاهتمام ، أو لو أبرز أنساق الحتميات الثقافية فى تبايناتها وأنماط تكاملها عند برنسلاو مالينوفسكى. وبرغم كل ذلك نستطيع القول بأن روبرت ميرتون فى معالجته للمتطلبات الوظيفية كان أكثر إدراكا للوجود النسقى الشامل .

ويتأكد هذا الإدراك الكلى للنسق بصورة أكثر وضوحاً فى معالجة ميرتون لظاهرة الأنومى وعلاقتها بالبناء الاجتماعى ، حيث نجده يؤكد أن البناء الاجتماعى هو الذى يطرح السلوك الإنحرافى ليجدد نشاطه . إذ يقول أن التحليل الوظيفى يدرك البناء الاجتماعى بإعتباره كائنا نشطا ، وباعتبار أنه يقدم دوافع جديدة لا يمكن التنبؤ بها على أساس المعرفة الأساسية المتعلقة بالإنسان ودوافعه الأصلية . فإذا عطل البناء الاجتماعى بعض الاستعدادات عن العمل ، أو تولى قهرها وكبتها ، فإنه يخلق أخرى بديلة (١٤) . وفى موضع آخر نجده يؤكد أن الأمر يبدو أن الإنسان يقف فى مواجهة المجتمع فى حالة حرب لاتتوقف بين الدوافع البيولوچية من ناحية ، وضرورات التكيف الاجتماعى من ناحية أخرى .

ثم يستمر ميرتون مؤكدا أن هناك مسألة تحتاج إلى مزيد من التوضيح ، وهى التى تتعلق بأسباب وجود اختلافات بين السلوكيات المنحرفة داخل البناءات الاجتماعية المتباينة . وما هو السبب فى تبنى الانحرافات المختلفة لأشكال وأنماط متباينة داخل البناءات الاجتماعية العديدة [١٥] . إضافة إلى ذلك فإننا نجده – فى موضع آخر – يعالج ظاهرة الأنومى فى علاقتها بالتناقض الأساى فى البناء الاجتماعى بين القيم الثقافية والتسهيلات الاجتماعية ، بحيث يؤدى تعمق هذا التناقض إلى ظهور الأنومى فى المجتمع[١٦] . أو يؤدى إلى زيادة ارتباط البشر فى المجتمع بالغيبيات ولجوئهم إليها [١٧] . فى هذا الإطار فإننا نجد أن ميرتون وهو يعالج التناقض البنائى ، يتناول بالتحليل البناء الاجتماعى للمجتمع الأمريكى باعتباره الوحدة الأساسية موضع التحليل والدراسة ، حيث نجده يبدأ منذ البداية فى البحث عن المتطلبات الوظيفية الأساسية لهذه الوحدة . هذا إلى جانب أننا نجده فى موضع آخر يعالج الظاهرة فى علاقتها بنسق أشمل كما حدث بالنسبة لتناوله بالتحليل ظاهرة الأنومى فى السياق أو الإطار الحضرى [١٨] . بل إننا نجده وهو يحدد الإجراءات المنهجية للتحليل الوظيفى فى البيلوچيا ، وهو التحليل الذى يوصى أن يكون التحليل السوسيولوچى على غراره ، إذ يؤكد التحليل البيلوچى ومن ثم السوسيولوچى على أن المتطلبات الوظيفية المحددة للكائنات العضوية هى المتطلبات التى ينبغى أن تشبع إذا كان من الضرورى أن يبقى الكائن العضوى أو أن يمتلك درجة معينة من الفاعلية .

نخلص من ذلك إلى أن ميرتون فى تحليله لجوانب التفاعل الاجتماعى كان يبدأ أحيانا بإحدى وحدات البناء الاجتماعى باحثا عن أدائها الوظيفى بالنسبة لوحدات البناء الاجتماعى أو بالنسبة للبناء الاجتماعى ذاته وفى كليته ، سواء كان

هذا الأداء الوظيفى متجانساً أو متبايناً . وفى أحيان أخرى كان يبدأ التحليل بالوحدة الأشمل عن طريق تحديد متطلباتها الأساسية التى ينبغى أن تشبع أو أن يحلل بعض الظواهر باعتبار أن البناء الاجتماعى الأشمل قد طرحها لكى تؤدى وظائف تشبع حاجات معينة لدى البناء الاجتماعى . غير أن السؤال الذى يواجهنا يتعلق بطبيعة الموقف التحليلى لروبرت ميرتون . فإذا كان ميرتون قد مارس التحليل الجزئى فى بعض دراساته ، وفى دراسات أخرى مارس التحليل الكلى أو الشامل ، فأين يتحدد موقفه الحقيقى . ما هى درجة التزامه بمقولة الكلية ، هل نقول مع البعض بأن لديه حدا أدنى من الالتزام أم أن لديه التزاماً كلياً كاملاً ، فى هذا الإطار يكشف تأمل موقفه عن أنه جمع بين مستويى التحليل معاً . وربما يرجع السبب فى ذلك إلى أن لدى ميرتون التزام بالنظرية الوظيفية التى تفرض الالتزام الكلى ، إضافة إلى أن التحليل الوظيفى الذى أجراه - والذى له طابعه العملى فى الغالب - قد فرض عليه لاعتبارات كثيرة حداً أدنى من الالتزام بهذه الكلية النسقية ، وهى مسألة أشار إليها چورچ هومانز ونوافقه فى ذلك . بل إننا نضيف إلى ذلك بأنه بعد اكتمال النظرية الوظيفية لروبرت ميرتون ، فإننا نتوقع منه التأكيد على المدخل الكلى فى الدراسة ، وهو مستوى من التحليل مارسه ميرتون فى هذه الحدود .

وتعتبر قضية التكامل من القضايا المكملة لقضية الكلية ، بيد أن التكامل يعتبر متغيراً إمبيريقياً ، أى واقعياً ، وذلك على خلاف الكلية التى يمكن النظر إليها باعتبارها قضية تصورية . وحسبما أشرنا نشأت قضية التكامل من خلال التراث الأنثروپولوچى الذى جرد عن دراسة المجتمعات البدائية المستقرة والصغيرة والمنعزلة والتى تعيش درجة عالية من التكامل . بحيث وجدنا هذه المقولة بارزة من خلال أفكار مالينوفسكى ورادكليف براون وإيفانز بريتشارد .

ولتكرار هذا المتغير فى مختلف المجتمعات جرد ليصبح مقولة نظرية تشغل مكانة محورية فى بناء الاتجاه الوظيفى ذاته .

غير أنه طرأت عوامل كثيرة ساعدت على هز استقرار الثقة بهذه المقولة ، من هذه العوامل ، أن التراكم الفكرى - على المستوى النظرى والإمبيريقى - الذى تحقق للاتجاه الوظيفى أبرز إمكانية غياب حالة التكامل عن بعض المجتمعات البدائية ، فهناك مجتمعات يلعب الصراع والتفاعل المتناقض دورا رئيسيا فى بنائها . بينما يتمثل العامل الثانى فى انتقال الاتجاه الوظيفى من نطاق الأنثروپولوچيا إلى نطاق علم الاجتماع ، وهو الانتقال الذى صاحبه انتقال آخر ، من المجتمع البدائى الأولى إلى المجتمع الصناعى المتقدم ، حيث تغيب عن الأخير تماما مقولة التكامل التى أكد عليها الوظيفيون الأول .

ذلك يعنى أن متغير التكامل يعد متغيراً إمبيريقيا ، ويعنى ذلك أن درجة التكامل تختلف من مجتمع لآخر ، ومن وقت لأخر فى نفس المجتمع . وأن مختلف المجتمعات لا تمتلك نفس الدرجة العليا من التكامل ، وهى الدرجة التى يصبح عندها كل نشاط أو معتقد ثقافى مقنن ثقافياً ، وذو أداء وظيفى ميسر بالنسبة للمجتمع ككل ، وبالتالى ذو أداء وظيفى ميسر بالنسبة للوحدات المكونة له ، أو الأفراد الذين يعيشون فيه [١٩] .

وأمام التراكم الذى تحقق بالنسبة للمعرفة الوظيفية ، وبسبب التنوع والتباين الهائل - الذى يصل إلى حد التناقض - الذى يميز التفاعل الاجتماعى الكائن فى المجتمعات الصناعية المتقدمة ، التى درسها الوظيفيون ابتداء من إميل دوركيم وحتى ميرتون . إضافة إلى طبيعة الواقع الاجتماعى المتباين والمتنوع الذى يميز المجتمع الأمريكى فى نشأته وتطوره وأوضاعه المعاصرة ، فإنه كان

من الطبيعى والمنطقى أن لا يؤكد ميرتون كثيراً على مقولة التكامل التى تسهم كل وحدات النسق – إيجابياً – فى تحقيقه ، بحيث تنتفى معه أية إمكانية لحدوث التغير . بل نجده قد أكد على التكامل النسبى ، بمعنى إمكانية أن يصبح الأداء الوظيفى المعوق ذو وظيفة ويشبع حاجة بنائية مثل الأداء الوظيفى الميسر تماما . إضافة إلى ذلك فقد قدم ميرتون مفهوم البدائل الوظيفية ، وهو فى مضمونه الأساسى عبارة عن تأسيس لإمكانية تعدد البناءات الفرعية التى تنجز وظيفة ما . ومن الطبيعى أن يلغى ذلك التكامل المستند إلى التخصص فى الأداء الوظيفى ، ومن ثم يلغى مسلمة اللازومية أو الضرورة الوظيفية . واستنتاجا من كل ذلك نستطيع القول بأن التزام ميرتون بمقولة الكلية لم يكن التزاماً كلياً أعمى ، بل كان التزاماً نسبياً . وذلك لأنه رأى أن الالتزام النسبى بمقولة التكامل يؤدى أولا إلى دفع الاتهام الأيديولوچى المحافظ عن الاتجاه الوظيفى ، إضافة إلى أن ذلك يساعد الباحث على تصوير المجتمع المعاصر بتبايناته وتعقيداته واختلافاته ، على عكس المجتمع الأولى أو البدائى المتماسك الذى أوحى بهذا الالتزام المطلق بالتكامل (٢٠) .

ثانيا : طبيعة الإسهام الوظيفى وخصائصه

تعتبر قضية الإسهام الوظيفى من القضايا التى قدم ميرتون فى إطارها إسهامات بارزة أكدت مكانته داخل الاتجاه الوظيفى من ناحية ، وطورت قدرات هذا الاتجاه وفعاليته من ناحية أخرى . بحيث أصبح قادراً على التعامل مع تفاعلات المجتمع المعاصر ، وهى التفاعلات التى تتبلور حول مجموعة من الإسهامات والتبادلات الوظيفية المتنوعة . ذلك يدفعنا إلى التعرف أولاً على معنى الوظيفة ، ثم معنى الإسهام الوظيفى . وبغض النظر عن التقييمات والتطويرات

التى أنجزها روبرت ميرتون ، فإن تحديده لمعنى الوظيفة فى علم الاجتماع قد استند إلى التحديد البيلوچى لها ، وهو التحديد الذى انبثق بدوره عن التحديد الرياضى لمعنى الوظيفة . على هذا النحو تحدد الوظيفة بيلوچيا بأنها العمليات العضوية أو الحيوية منظوراً إليها من خلال الاعتبارات التى تسهم من خلالها فى دعم الكائن العضوى [٢١] .

ويطور إميل دوركيم هذا المفهوم سوسيولوچيا لكى يعنى - من وجهة نظره - العلاقة بين العمليات الفسيولوچية أو الاجتماعية الدائمة وبين حاجات الكائن العضوى "أو الشروط الضرورية لبقائه واستمراره" [٢٢] . وقد وافق على هذا المفهوم - الذى حدده دوركيم - رادكليف براون مع إجراء بعض التعديلات الطفيفة عليه . بل إننا نجده يفسر المفهوم الذى اختاره تقريبا برنسلاو مالينوفسكى الذى أكد أنه يسعى إلى تفسير الحقائق عند كل مستويات التطور بالنظر إلى وظائفها . أى بالدور الذى تلعبه داخل نسق الثقافة المتكامل . وبالأسلوب الذى تتصل به هذه الحقائق ببعضها البعض داخل إطار النسق [٢٣] . إضافة إلى ذلك فقد جعل مالينوفسكى الأداء الوظيفى يتجه نحو إشباع الحاجات البيولوچية أساساً ، ثم إشباع الحاجات الاجتماعية بعد ذلك . استناداً إلى كل ما سبق يحدد ميرتون الوظيفة الاجتماعية باعتبارها تشير إلى تلك المتتاليات الموضوعية القابلة للملاحظة ، وليست الاستعدادات الذاتية المرتبطة بالفرد "الأهداف والدوافع والأغراض" [٢٤] .

وبعد تحديد ميرتون لمعنى الوظيفة ، فإننا نحاول استكشاف طبيعة تصوره للإسهام الوظيفى ، حيث تكشف محاولة تأمل طبيعة الإسهام الوظيفى عند روبرت ميرتون أن الإسهام الوظيفى عنده يمكن إدراكه من خلال ثلاثة أبعاد

رئيسية . ويتعلق البعد الأول فى النظر إلى الوظائف المعوقة والميسرة بإعتبارها إسهاماً وظيفياً يحتاجه البناء الاجتماعى ، فهو يحتاج إلى الإسهام الوظيفى السلبى قدر احتياجه للإسهام الوظيفى الإيجابى . وفى هذا الإطار يقدم ميرتون توضيحاً مفصلاً وأصيلاً لطبيعة الإسهام الوظيفى . فالبناء الاجتماعى يحتاج إلى التكامل والاستقرار ، غير أنه يحتاج أيضا إلى الاستمرار الذى لن يتحقق إلا بالتكيف مع الظروف البيئية المحيطة والتى قد تتغير خارج بناء النسق ، حيث لا يملك الأخير سوى التكيف معها . وذلك يعنى أن البناء الاجتماعى يحتاج إلى الأداء الوظيفى الميسر الذى يتجه أساسا لدعم تكامله ، وذلك حتى يتحقق استقرار البناء بما يمكنه من إنجاز وظائفه وعملياته الأخرى . غير أنه فى ذات الوقت يحتاج إلى الأداء الوظيفى المعوق ، لأنه داخل الإسهام الوظيفى المعوق تكمن طاقة التغير والتطور والنمو .

من هذا المنطلق يعرف ميرتون الوظيفة الميسرة بأنها تلك المتتاليات التى يمكن ملاحظتها ، والتي تمهد لتكيف وتوافق نسق معين . وبذلك تعنى الوظائف المعوقة تلك المتتاليات التى يمكن ملاحظتها والتى تقلل من تكيف وتوافق النسق . وهناك إلى جانب ذلك المتتاليات غير الوظيفية ، وهى ببساطة تلك المتتاليات التى ليست لها أية أهمية بالنسبة للنسق موضع الاهتمام [٢٥] . ويعنى ذلك أن الوظائف المعوقة تعمل على تفكيك بناء النسق ، لكى توفر من تبعثر الوحدات وعدم ارتباطها ببعضها البعض مناخاً ملائماً لحدوث التغير . وتحدث هذه الحالة حينما يعانى البناء الاجتماعى الشامل من توترات أو ضغوط بنائية نتيجة لقصور فى الأداء الوظيفى لوحدة أو لعدد من الوحدات ، أو نتيجة لزيادة فى حجم الحاجات الوظيفية التى يطرحها البناء الاجتماعى الشامل على وحداته المكونة .

وبرغم أن ميرتون قد ربط مفهوم الوظيفة المعوقة بوحدات داخل البناء الاجتماعى ، إلا أنه لم يحاول ربطها بالبناء الاجتماعى أو بكلية النسق ، فمن غير المنطقى أن يكون البناء فى كليته معوقاً ، ومن ثم فنحن نعتقد أن الإسهام الوظيفى المعوق هو نتيجة لأداء الوحدات المكونة ، التى يتأثر بها البناء الاجتماعى الشامل . وبرغم ذلك يعتبر مفهوم الوظيفة المعوقة ، حسبما يؤكد دون مارتندال إضافة هامة [٢٦] ، أو كما يؤكد نيقولا تيماشيف على لسان ميرتون بقوله أن مفهوم المعوقات الوظيفية بما يتضمنه من ضغط وتوتر على المستوى البنائى ، يمثل أداة تحليلية لفهم ودراسة الديناميات والتغير [٢٧] ، أو كما يؤكد جان وإيتكر الذى قال إننا يجب أن نعطى شرف الصياغة لمفهوم الوظيفة المعوقة لميرتون ، بالرغم من أن الأخير قد أشار إلى خطر هام يتعلق بهذا المفهوم ، وهو الخطر الذى يتمثل فى إمكانية أن يتضمن استخدام المفهوم أحكاما قيمية [٢٨] .

وتعتبر معالجة ميرتون لظاهرة الأنومى داخل البناء الاجتماعى للولايات المتحدة مثالا واضحا لأسلوبه فى تحليل الوظائف المعوقة . إذ نجده يبدأ تحليله بالتأكيد على أن التناقض الثقافى والاجتماعى لبناء الولايات المتحدة قد نشأ نتيجة للتركيز على الأهداف الثقافية العليا والسامية من وجهة نظر الثقافة السائدة التى استوعبها الأفراد فى المجتمع من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية ، ذلك فى مواجهة الفرص المحدودة التى يوفرها البناء والتى يمكن من خلالها أن يسعوا إلى تحقيق هذه الأهداف السامية . من هنا يصبح التركيز الثقافى على أهداف معينة دون العمل على توفير الفرص المشروعة والكافية للجميع – لكى يستطيعوا تحقيق هذه الأهداف – معوقا وظيفيا يقف فى سبيل الاستمرار البنائى المتسق بنائيا والمتساوق وظيفيا . فى هذا الإطار تنشأ ظاهرة

الأنومى ، بما تتضمنه من أفراد يحملون صفة الأنوميا ، أى الأفراد الذين يدركون التناقض بين طهارة القيم وانحراف الواقع ، الأمر الذى يجعل وظيفتهم الأساسية تتمثل فى العمل على إلغاء هذا الوجود البنائى القائم ، والذى يتضمن كثيرا من مظاهر التناقض ، إما من خلال البحث عن أساليب جديدة أو فرصا غير مشروعة ، تكتسب فاعليتها وشرعيتها من وجهة نظر الفرد ، إذ استطاعت تحقيق الأهداف الثقافية ، أو بالانسحاب من الإسهام الوظيفى لصالح هذا البناء الذى يسوده التناقض والفوضى ، عن طريق نوع من الطفوسية ، أو بالعمل إيجابيا نحو تحطيم هذا البناء لخلق شكل بنائى جديد ينتفى منه وجود هذا التناقض الذى أصبح معوقا وظيفيا بالنسبة لإشباعات الأعضاء أفراد المجتمع ، ومن ثم فهو يمنع تحقيق إشباع الحاجات الأساسية بوسائل مشروعة (٢٩) .

ويتعلق البعد الثانى لطبيعة الإسهام الوظيفى عند روبرت ميرتون بالتفرقة بين مستويات الأداء أو الإسهام الوظيفى ، حيث يميز - على نحو ما أشرنا - بين مستويات الوظيفة الظاهرة والكامنة . ويعتبر تقديم روبرت ميرتون لمفهوم الوظيفة الكامنة من الإسهامات الهامة فى تحديد ماهية ونطاق التحليل السوسيولوچى الذى يشكل الإطار الحقيقى لعمل وفاعلية علم الاجتماع . وإذا كان إميل دوركيم قد عرض بصورة سريعة لهذه التفرقة ، فإن روبرت ميرتون هو الذى قدم تحديداً واضحاً لها . فالوظيفة الظاهرة تشير - من وجهة نظره - إلى تلك المتتاليات الموضوعية لوحدة محددة ، أيا كانت طبيعة هذه الوحدة "شخصا أو جماعة فرعية ، أو نسقا اجتماعيا وثقافيا" ، بحيث تسهم هذه الوظيفة فى تكيفها أو توافقها ، ومن ثم فهى وظيفة مقصودة . أما الوظيفة الكامنة فهى التى تشير إلى المتتاليات أو النتائج غير المقصودة وغير المتوقعة ، ثم يوصى ميرتون بأن إسهامات الوظائف الكامنة هى التى تشكل نطاق عمل البحث السوسيولوچى .

ويؤكد دون مارتندال أن إسهام روبرت ميرتون فى هذا الإطار يعتبر إضافة منهجية وعينية هامة للتحليل الوظيفى السوسيولوجى ، وذلك لأن الكشف عن الوظيفة الكامنة ، يستلزم مبدأ وضعها فى إطارها البنائى [٣٠] .

وقد استخدم روبرت ميرتون هذا التحليل الذى يهتم بالفصل بين الوظيفة الظاهرة والكامنة فى إحدى المقالات الهامة التى حاول فيها تحليل الأسلوب الذى يواجه به الجهاز السياسى الحضرى غير الرسمى ، حاجات الجماعات المختلفة التى لا تقدم التنظيمات الرسمية إشباعا لحاجاتها . حيث ذهب فى هذا المقال إلى القول بأن التمييز الذى قدمه بين النوعين من الوظائف كان تمييزا بالغ الأهمية ، لأنه لفت الأنظار إلى الوظائف الكامنة التى كانت مغفلة أو مجهولة بالنسبة للتحليل الاجتماعى عموما حسبما يؤكد نيقولا تيماشيف [٣١] .

إذ يعتبر الجهاز السياسى غير الرسمى تنظيما غير رسمى ، يقدم إنجازا غير رسميا ، يمثل وظائف كامنة بالنسبة للبناء الاجتماعى على أى من مستوياته أو مكوناته . ويؤكد ميرتون أن هناك حاجات بنائية لم تتول التنظيمات الرسمية إشباعها وظيفيا بنفس كفاءة الجهاز السياسى غير الرسمى . ولكى يوضح ذلك نجده يهتم بإبراز أهمية الوظائف الكامنة عن طريق وضعها فى إطارها البنائى الذى يتمثل فى توضيح متغيرين ، ويتمثل المتغير الأول فى السياق أو الإطار البنائى الذى يجعل من الصعب إن لم يكن من المستحيل ، أن تنجز البناءات الموافق عليها أخلاقيا مثل هذه الوظائف الاجتماعية . وبذلك فهى تترك الباب مفتوحا أمام الأجهزة السياسية "أو معادلاتها البنائية" للتقدم لإنجاز هذه الوظائف ، بينما يتصل المتغير الثانى بتلك الجماعات الفرعية التى تركت حاجاتها غير مشبعة باستثناء تلك الوظائف التى يؤديها الجهاز السياسى[٣٢] .

إذا فهناك بعض الجماعات الفرعية التى لها حاجات تتطلب إشباعا لا تقدمه الأجهزة الرسمية ، بحيث يؤدى ذلك إلى تأسيس وحدات معينة لتقديم هذا الإشباع . ومن شأن هذا الإشباع أن يقدم مبرراً لقيام الجهاز السياسى غير الرسمى ، الذى يعمل بالإضافة إلى تحقيق هذا الإشباع ، على فتح قنوات الحراك الاجتماعى بالنسبة للجماعات الممنوعة منها أو التى تظهر عوائق أمامها تمنعها من تحقيقه (٣٣) . إضافة إلى ذلك فقد يقوم الجهاز السياسى بإشباع حاجات معينة لجماعات رجال الأعمال . وهى الحاجات التى تتضمن الحصول على بعض الامتيازات ذات العائد الاقتصادى السريع . من ذلك الحاجة إلى الاستقرار ، إلى جانب تجنب المنافسة التى لا سيطرة عليها ، بالإضافة إلى احتكار الإنتاج فيما يتعلق بسلعة معينة ، وذلك فى مقابل دعم هذه الجماعات للجهاز السياسى غير الرسمى الذى يتولى إشباعها (٣٤) .

بالإضافة إلى ذلك يؤدى الجهاز السياسى غير الرسمى أيضا وظائفه بالنسبة لبعض الأعمال غير المشروعة ، فهو يؤدى وظائفه بالنسبة لعملائه من المجرمين والمبتزين للأموال ، حيث يساعدهم ويجعلهم قادرين على العمل من أجل إشباع الحاجات الاقتصادية للسوق الأكبر بدون أى تدخل من الدولة (٣٥) . هذا إلى جانب أن الجهاز السياسى غير الرسمى يؤدى وظائفه لإشباع حاجات بعض الجماعات الفرعية بصورة أكثر إنسانية من الأداء الوظيفى الذى قد تقدمه الأجهزة الرسمية (٣٦) . ذلك يوضح أنه بدون تقديم ميرتون لمفهوم الوظيفة الكامنة لما كان من المتيسر فهم طبيعة وجود هذا الجهاز وأدائه الوظيفى . حيث أن هذا المفهوم سوف ييسر أكثر الطرق موضوعية وكفاءة لتحقيق أى رصلاح لهذا الجهاز الذى قد يدان من وجهة نظر أخلاقية وليس من وجهة نظر بنائية وظيفية (٣٧) .

ويتصل البعد الثالث لطبيعة الإسهام الوظيفى كما يدركه روبرت ميرتون بمفهوم البدائل البنائية والوظيفية . ويناقض هذا البعد إحدى المسلمات الجامدة فى التحليل الوظيفى وهى الخاصة باللزومية أو الضرورة البنائية أو الوظيفة بحيث شكل هذا البعد مجال إسهام كفء وفعال قدمه روبرت ميرتون . إذ نجده بعد أن يصور حالة التفاعل بين البناء والوظيفة بقوله إن الوظائف الاجتماعية لأى تنظيم تساعد فى تجديد البناء "بما فى ذلك تجنيد الأشخاص المتضمنين فى هذا البناء" ، وذلك بالضبط مثلما يساعد البناء فى تحديد الفاعلية التى تنجز بواسطتها الوظائف (٣٨) . بالإضافة إلى ذلك يطرح ميرتون مفهوم البدائل البنائية والوظيفية ، وهو مفهوم يقصد به إمكانية قيام عنصر بنائى بديل بإنجاز الأداء الوظيفى الذى كان يشكل نطاق أداء وتخصص عنصر بنائى أخر لم يستطع مواصلة الأداء والإنجاز ، إما لعدم الكفاءة الوظيفية الناتجة عن افتقاد التلاؤم البنائى بين العضو أو العنصر البنائى وبقية أجزاء النسق أو البناء ، أو بطرح البناء لوظائف جديدة ليس فى إمكانية العنصر البنائى القديم القيام بإشباعها وظيفياً بدرجة ملائمة من الكفاءة (٣٩) .

وفى هذا الصدد يؤكد ميرتون فى تحليله لأسباب قيام الجهاز السياسى غير الرسمى بأداء بعض الوظائف التى كان يقوم بها الجهاز الرسمى للدولة ، فيذهب إلى القول بأن العيوب الوظيفية للجهاز الرسمى للدولة هى التى تدفع إلى تولد بناء بديل "غير رسمى" يتولى إشباع الحاجات القائمة بدرجة أكثر كفاءة إلى حد ما . وبغض النظر عن الأصول التاريخية المحددة لنشأة الجهاز السياسى "كبناء بديل" فإنه استمر باعتباره جهازا يتولى إشباع حاجات أخرى غير مشبعة لجماعات عديدة من الشعب (٤٠) .

ويوصى الفحص الدقيق لهذا التوضيح التى قدمها روبرت ميرتون والتي تتعلق بمفهوم البدائل الوظيفية بأنه يتحرك نحو تأسيس نسق نظرى أكثر ملائمة لاستيعاب قضايا التغير البنائى والوظيفى . وذلك لأن البدائل تنشأ فى غالبية الحالات نتيجة لظروف طارئة استجدت على بناء النسق وقد تتمثل هذه الظروف فى زيادة حجم الحاجات البنائية التى تتطلب إشباعا وظيفيا ، مثلما فرضت زياة عدد السكان فى نموذج التضامن الآلى لإميل دوركيم قيام عنصر بنائى بديل لتقسيم العمل وإعادة توزيعه . أو لأن العنصر البنائى القديم قد أصبح إسهامه الوظيفى أكثر تخلفا وأقل كفاءة من المستوى المطلوب والملائم للنسق ، ذلك يستوجب تغيير هذا العنصر البنائى بعنصر آخر ، وهنا يوضح ميرتون زيف محاولات التغير لأنها لم تطرح بناءات بديلة تقوم بنفس الإنجاز الوظيفى الذى كانت تقوم به العناصر البنائية التى تم تغييرها . إذ نجده يؤكد أن تحليلنا السابق "يقصد تحليله لوظائف الجهاز السياسى" يحتوى على بعض متضمنات الهندسة الاجتماعية . لكونها تساعدنا فى تفسير أسباب أن الإجراءات الدورية للإصلاح السياسى الذى يهدف إلى "استئصال الخبيث" أو "تنظيف البيت السياسى" تكون فى العادة قصيرة النفس وغير مؤثرة .

ويؤكد ميرتون أننا إذا أردنا الإصلاح ، بمعنى إلغاء عنصر بنائى غير مشروع ، فإن الطريق إلى ذلك ليس أن نلغى بسرعة هذا العنصر ، ولكن أن نعمل على خلق عنصر بنائى بديل يقوم بنفس الوظائف ، ويوضح ميرتون ذلك بقوله إن أية محاولة لاستئصال بناء اجتماعى قائم بدون أن نطرح بناءات بديلة وقادرة لإنجاز الوظائف التى كانت تنجز سابقا بواسطة التنظيم الملغى إنما هى محاولة مصيرها الفشل (٤١) . ثم يحاول تحديد أسلوب التغيير بصورة أوضح ،

فيؤكد أننا إذا أردنا التغيير فإن ذلك يفرض علينا إعادة تشكيل البناء الاجتماعى والسياسى حتى يتم إشباع الحاجات الموجودة بواسطة بناءات بديلة أو بإحداث تغيير فى البناء يلغى هذه الحاجات كلية . وسوف تصبح أية محاولات إصلاحية لا تدرك الوظائف الكامنة التى يمكن أن تقوم بها عناصر الجهاز السياسى فى الولايات المتحدة ، ممارسات اجتماعية لا فائدة من ورائها بدلا من كونها هندسة اجتماعية [٤٢] تهدف إلى الإصلاح والتغيير .

ويعتبر اتجاه الإسهام الوظيفى هو البعد الرابع الذى عالجه روبرت ميرتون فيما يتعلق بهذه القضية ، والسؤال الذى نطرحه هنا هل اتجه الإسهام الوظيفى – كما رآه ميرتون – وفق الرؤية الدروكيمية ؟ بمعنى هل اتجه الإشباع الوظيفى نحو البناء الاجتماعى الذى لا يسمح بأى مكان للوجود لفردى وحاجاته ؟ أم أنه اتجه وفقا لوجهة نظر مالينوفسكى الذى رأى اتجاه الإشباع الوظيفى لخدمة الحاجات الفردية والبيلوجية بالأساس . أم أنه جمع بين المستويين على ما رأى رادكليف براون وتالكوت بارسونز ؟ . تفرض علينا الإجابة على هذه التساؤلات حقيقة أننا نجد فى كتابات ميرتون بعض مظاهر اقتناعه الضمنى بوجهة نظر تالكوت بارسونز التى وردت فى نظريته عن الفعل الاجتماعى ، حيث يعامل الوجود الإنسانى باعتباره ينقسم إلى ثلاثة مكونات رئيسية وهى "نسق الثقافة" و "النسق الاجتماعى" و "نسق الشخصية" . وأن لكل نسق من هذه الأنساق الثلاثة حاجاته التى تتطلب إشباعاً وظيفياً يقع على كاهل الأنساق الأخرى ، وفى ذات الوقت فإن لكل نسق من هذه الأنساق أداء وظيفيا يشبع به الأنساق الأخرى . ونتيجة لذلك وجدنا أن الإشباع الوظيفى عند ميرتون يتجه إلى المستوى الاجتماعى البنائى ، كما يتجه إلى المستوى الفردى كذلك . بحيث يلقى ذلك مزيدا

من الضـوء على إسـهامـه الموضـوعى والمتعلق بالتـفـرقـة بين الوظائف الظاهرة والكامنة لأية وحدة اجتماعية .

وإذا كنا قد أوضحنا فيما سبق علاقات الإسهام الوظيفى التى تغلب عليها علاقات الجزء بالكل ، فإنه من الضرورى أن نوضح طبيعة وخصائص الإسهام الوظيـفى الكائن بين الجـزء والجـزء ، أو بين وحـدة بنائيـة وأخـرى ، أعنى بين العناصر البنائيـة ، بحيث يدعم كل منها بأدائه العناصـر الأخـرى ، وفى ذات الوقت يدعم البناء الاجتماعى الشامل ذاته . وفى معالجة ميرتون لهذا الدور فى تحليله الوظيفى نجده يقترب كثيرا من نظرية الموقف الاجتماعى التى لها علاقة معينة بنظريات الفعل الاجتماعى ، بل وبالنزعة الوظيفية الجزئية Micro ، أى تلك التى تتناول الجماعات الصغيرة . إذ نجد أن الأداء الوظيفى لأى من الوحدات يدعم الوجود البنائى للوحدات الأخرى ، ويؤكد ميرتون أنه قد اتضح من الصياغات الحديثة لنظريات الانحراف أن استجابات الفرد الذى يعانى من حالة الأنومى تبدأ فى التداخل مع عمليات التفاعل ، التى تتميز فى هذه الحالة بذات الطبيعة ، ويقرر ميرتون صراحة أن الاحتمالية المتنوعة لمشاركة الأفراد فى السلوك المنحرف - كأفراد أو جماعات - يمكن فهمها باعتبارها وظيفة لبعض المستويات المتغيرة أو المتنوعة لحالة الأنومى فى النسق الاجتماعى وأن هذه الدرجات أو المستويات المتغيرة هى بالتالى نتاج للتفاعل بين أعضاء الجماعة (٤٣) .

ويتضح اقتراب روبرت ميرتون من نظرية الموقف الاجتماعى من خلال معالجته لعلاقة ظاهرة الأنومى - باعتبارها عنصرا بنائيا - بمجتمع المدينة باعتباره موقفا للتفاعل الاجتماعى ، وأيضا باعتباره عنصرا بنائيا . إذ يؤكد أن

نسبة التفاعل ، وكذلك نسبة الأنشطة التى يتم إنجازها فى مجتمع المدينة ، وكذلك الحجم الكبير للفرص المتاحة من شأنه أن يسمح بتأسس درجة أعلى من الأنومى . غير أن السؤال الذى نطرحه يتعلق بالأسلوب الذى يحدث ذلك ؟ للإجابة على ذلك يؤكد ربورت ميرتون أنه بالرغم من أن برهنتنا التالية ليست بالمستوى الملائم الذى نرضى به ، إلا أنه يبدو أن هذا القدر الواضح من الفرص العديدة يجذب أعداداً كبيرة من المهاجرين الذين يعتقدون – صدقا أو كذبا – أن لديهم القدرات التى يمكن أن تنطوى وتكافأ بصورة أفضل داخل النطاق المتاح بالمدينة . ومع أن هناك الكثيرون الذين يذهبون إلى المدينة ، إلا أن القليل منهم هم الذين يختارون ليشغلوا على الفرص المتاحة . حيث نجد أنه ليس هناك ترتيب ينظم منح فرص ملائمة للكثيرين الذين يطمحون فيها ، وهم بالضبط مثل بعض الطموحين الذين لا يمتلكون فى الحقيقة القدرات التى يدعونها لأنفسهم ، حيث يسهم غير المتازين بكونهم الرصيد الذى تستمد منه أنومية المجتمع [٤٤] .

ثالثا : مراجعة ميرتون لقضية التوازن الاجتماعى

فى تقنين ميرتون لمقولة التكامل ، نجده أمام إصرار الوظيفيين الذى يؤكد على التكامل ، يرى أن هذه المقولة ينبغى أن تصبح موضوعا للمناقشة ، وهو يؤكد أن التكامل الكامل – إن وجد – قد يشكل إحدى خصائص المجتمعات البدائية . لكنه لا يصلح لتطوير التفاعل القائم فى المجتمعات المعاصرة المتحضرة والأكثر كبراً من حيث الحجم ، والأكثر تعقيدا وتباينا كذلك . ونتيجة لذلك فقد أوصى ميرتون بدرجات من التكامل كما يكشف عنها الواقع الإمبيريقى ، بدلا من صيغة واحدة تتمثل فى الدرجة العليا من التكامل [٤٥] . وارتباطا بذلك ، فإننا نتوقع أن يكون لدى ميرتون حدا أدنى من الالتزام بقضية التوازن . فهو وإن كان

لا يغفلها إلا أنه لا يعطيها دورا ديناما فى تفاعل النسق الواقعى . إذ نجده في نموذجه التحليلى يؤكد أن اهتمام المحللين الوظيفيين بمفهوم التوازن دفع انتباههم بعيدا عن ظواهر عدم التوازن الاجتماعى (٤٦) .

ويؤكد ميرتون أنه إذا قال البعض بنماذج متوازنة للمجتمعات ، بينما هناك البعض الآخر الذى يذكر نماذج للمجتمعات يسودها الصراع والتناقض ، فإنه يؤكد أن غالبية المجتمعات تقع فى منطقة الوسط بين هذه النماذج المتطرفة . هذه المجتمعات تحافظ على اتزان نسبى مبدئى بين التأكيد على الأهداف والمثل الثقافية من ناحية ، وبين الممارسات والأساليب المصاغة نظاميا لتحقيق هذه الأهداف والمثل من ناحية ثانية . ومن الطبيعى أن تكون نماذج المجتمعات هذه متكاملة ومستقرة نسبيا غير أنها متغيرة كذلك . وبنفس المنطق نجده يوضح يوتوبية فكرة البناءات الاجتماعية ذات التوازن أو الاستقرار الكامل بقوله إن الارتباط أو الالتزام الكامل والمحدد بكافة المعايير السائدة يمكن أن يكون ذو أداء وظيفى بالنسبة لجماعة ليس لها وجود قط ، جماعة ثابتة تماما وغير متغيرة ، فى بيئة اجتماعية وثقافية ثابتة وغير متغيرة كذلك (٤٧) . ومن ثم نجد أن ميرتون يرفض ضمنيا مقولة التوازن الاجتماعى التى انتشرت فى تحليلات كثير من الوظيفيين ، وخاصة الرواد الأنثروبولوجيين ، تحت تأثير دراساتهم لبعض المجتمعات البسيطة والمتوازنة والمستقرة نسبياً .

أنه إذا كان الوظيفيون قد خلفوا لميرتون نسقا متوازنا ، فإننا نجده من خلال نقده لمجموعة المسلمات الوظيفية يطور تصورا نسقيا خاصا به يشكل أساس وجهة نظره النقدية سواء للتراث الوظيفى السابق عليه أو للمجتمع الواقعى القائم . بحيث نجد أن النسق النظرى الذى طوره ميرتون يختلف فى

طبيعته عن الأنساق النظرية التى طورها السابقون عليه . بيد أنه إذا كانت الأنساق النظرية السابقة عليه تؤكد على التوازن والتكامل فإننا نجد أن النسق النظرى لروبرت ميرتون يؤكد على نسق اجتماعى واقعى غير متوازن بصورة كاملة ، ولكنه يعيش درجة ما من درجات التوازن الاجتماعى ، هذا التوازن لا يمكن – من وجهة نظر ميرتون – أن يكون كاملا ، وذلك يرجع لعوامل عديدة .

من هذه العوامل رفض ميرتون لمقولة التكامل الكامل ، وبدلا من ذلك نجده يؤكد أن الواقع الإمبيريقى للمجتمعات يشهد درجات من التكامل وليست الدرجة العليا من التكامل فقط ، ومن ذلك درجة عدم التكامل ذاتها . ولذلك نجد أنه بدلا من ارتباط مقولة التكامل بكلية النسق ، نجدها ترتبط بالوحدة أو الجماعة التى تعتبر إحدى جزئيات النسق . بحيث نجد لديه فى النهاية تصورا لنسق يتكون من جماعات كل منها على درجة عالية من التكامل ، وهى الدرجة التى قد تكون على حساب التكامل النسقى ذاته ، وهو يذكر مثال على ذلك مجتمع التضامن العضوى والمؤسسى الذى قال به إميل دوركيم . بحيث يمكننا أن نتوقع أن تكون هناك درجات من التكامل والتوازن فى بناء الجماعة أو الجماعات مع أنها درجات قد تغيب – من وجهة نظر ميرتون – عن بناء النسق . ومن هنا فإن كلية النسق تكون – عنده – أقل ارتباطا بمقولة التوازن عن أى تصور نسقى وظيفى آخر .

ويتمثل العامل الثانى فى أننا نعرف أن التوازن يعنى استمرارا فى حجم الأداء الوظيفى من حيث الفاعلية وبنفس التكلفة الوظيفية المقابلة بالنسبة لمختلف الوحدات ، بل واستمرار حجم العناصر البنائية التى تتولى الإسهام الوظيفى . ويرى ميرتون أن المتتاليات أو النتائج الوظيفية المتباينة هى التى يمكن أن تهز توازن النسق . وارتباطا بذلك يطرح ميرتون مفاهيم الوظائف الميسرة أو المعوقة،

باعتباره من المفاهيم التى تتصل باهتزاز التوازن . وتكمن علاقة التوازن بمفهوم الوظائف المعوقة من حيث كون الأخيرة تمثل اضطرابا معينا فى أسلوب الأداء الوظيفى أو فى حجم الأداء . وقد ينشأ هذا الاضطراب نتيجة لتغيرات بنائية فى العناصر المحيطة بالوحدة ، بحيث تؤدى هذه التغيرات إلى تطلب الوحدات لإشباع أكثر من الأداء الوظيفى الذى كان فى مقدور الوحدة المكلفة بهذا الأداء . ومن ثم فإن استمرار الأداء الكائن - القديم - للوحدة أو البناء يصبح فى هذه الحالة أداء معوقاً . إضافة إلى ذلك فهناك مظهر آخر يتمثل فى أن الوظيفة المعوقة أو الميسرة لا تكتسب خاصيتها هذه بالنظر إلى البناء الاجتماعى بصورة مباشرة ، ولكن بالنظر إلى وحدة أو مجموعة من الوحدات داخل البناء . بحيث يعوق هذا التصور عن إدراك المستوى أو المعيار الذى يصبح عنده البناء متوازناً ، بعكس إمكانية تحقيق ذلك بالنسبة للوحدة ، وهنا نواجه أيضا بحد أدنى من الالتزام بتوازن النسق الاجتماعى .

أما العامل الثالث الذى يؤثر على توازن النسق الاجتماعى عند ميرتون فيتصل بمفهوم البدائل الوظيفية ، حيث يشير هذا المفهوم إلى استبدال العناصر البنائية والوظيفية لبعها البعض ، الأمر الذى يفرض على النسق الاجتماعى البحث عن توازن جديد بصورة دائمة . حيث يكون هناك استبدال للعنصر أو للوظيفة ، وذلك حتى يتحقق تماسكا واتساقا نسبيا بين العناصر البنائية أو أنماط الإسهام الوظيفى لوحدات النسق . فنظرا لاستمرار التغير والتعديل للبيئة الخارجية للنسق ، فإننا نجد دوره يعمل بصورة مستمرة ودائمة على إجراء تعديلات واستبدالات بنائية ووظيفية . ومن ثم يمكننا أن نؤكد أن النسق الاجتماعى - كما يراه روبرت ميرتون - وإن بدأ من نقطة صفر متوازنة إلا أنه

يظل أبداء فى سعى دائم ومستمر بحثا عن تحقيق توازن جديد ، وهو التوازن الذى لن يحققه النسق إلا فى حدوده الدنيا ، فهو توازن دائم الاهتزاز بفعل العناصر الخارجية والداخلية للنسق . لذلك يرى روبرت ميرتون وجاهة فى تسميته بالتوازن الدينامى الذى يقترب تارة من التوازن وتارة أخرى من عدم التوازن ، غير أنه فى كل الحالات متحرك وغير ثابت أبدا .

واستنادا إلى هذه الرؤية التى قدمها روبرت ميرتون لمفهوم التوازن ، نجده يحاول تحليل التناقض الكامن فى بناء الولايات المتحدة للكشف عن اهزاز التوازن الناتج عنه . ولإنجاز ذلك نجد أن روبرت ميرتون يركز فى بداية تحليله على المكونات الرئسية للبناء الاجتماعى ، ويختار من بينها عنصرين يرى أنهما العناصر الأولى بالدراسة والتحليل . وهو يؤكد أنه وإن كان من الممكن فصل هذين العنصرين تحليليا إلا أنهما يختلطان ويتداخلان فى المواقف الواقعية . ويتكون العنصر الأول من الأهداف والأغراض والاهتمامات المحددة ثقافيا ، تلك التى تلقى موافقة وتأكيدا عاما باعتبارها موضوعات مشروعة بالنسبة للجميع ، أو على الأقل بالنسبة لشرائح عديدة من البشر الموزعين بالمجتمع . وإذا كانت الأهداف تتكامل مع بعضها البعض ، وتنتظم فى تدرج معين من القيم ، فإن درجة التكامل تعتبر حقيقية إمبيريقية . ونظرا لارتباط هذه الأهداف بقدر من الاهتمام والعواطف العامة ، فإنها فى الحقيقة تشكل إطاراً مرجعياً للطموح . فهى الأشياء التى تستحق النضال من أجلها ، وهى المكون الأساسى وليس الوحيد لما يسميه لينتون "العنصر العام الذى تستند إليه حياة الجماعة" . وبرغم أن بعض هذه الأهداف الثقافية - وليست كلها - له صلة مباشرة بالدوافع البيلوجية للإنسان ، إلا أنها لا تتحدد بواسطة هذه الدوافع البيلوجية .

ويهتم العنصر الثانى للبناء الثقافى بتحديد وتنظيم الأساليب التى تلقى قبولا للوصول إلى تحقيق هذه الأهداف . حيث تزاوج أى من الجماعات بصورة دائمة بين أهدافها وبين الأساليب المسموح بها لتحقيق هذه الأهداف . لا ترتبط المعايير المنظمة لهذه الأساليب بالضرورة باعتبارات الكفاءة أو بالمعايير الفنية . حيث أن كثيرا من الإجراءات التى قد تعد أكثر كفاءة من وجهة نظر البعض لتحقيق القيم المرغوبة قد لا تعتبر كذلك من وجهة نظر آخرين . غير أن هناك أمرا واضحا يتمثل فى استبعاد - ممارسة القوة ، أو استخدام السلطة ، أو الاحتيال - الأساليب المنحرفة من نطاق السلوكيات المقبولة والمسموح لها ، وفى بعض الأحيان قد تتضمن الإجراءات المحرمة بعض الإجراءات ذات الكفاءة العالية بالنسبة للجماعة - مثال على ذلك التحريم التاريخى المفروض على تشريح الأحياء لأغراض علمية ، والتجريب الطبى ، والتحليل السوسيولوچى للمعايير المقدسة ، طالما أن معيار الموافقة عليها لم يستند إلى كفاءتها الفنية ، ولكن لارتباطها ببعض العواطف والقيم . وفى كافة الحالات يؤكد المجتمع على ضرورة اختيار الوسائل التى تستخدم فى النضال من أجل تحقيق الأهداف الثقافية بشرط أن تكون هذه الوسائل مقبولة اجتماعيا (٤٩) . ومن الطبيعى أن يتحقق التوازن طالما أن هناك تفاعل وظيفى إيجابى بين هذين العنصرين البنائيين . بحيث تصبح الأهداف الثقافية وأساليب تحقيقها متاحة ومشروعة ومحددة بالنسبة لمختلف أفراد المجتمع ، غير أن هناك بعض الظروف التى تؤدى فاعليتها إلى اهتزاز هذا التوازن .

ويعتبر التأكيد المتباين الذى يفرض على مختلف جوانب البناء الاجتماعى من خلال ميكانيزمات اجتماعية عديدة كالتنشئة الاجتماعية من خلال الأسرة (٥٠)

أو وسائل الإعلام المختلفة [٥١] ، أو حتى من خلال التفاعل الاجتماعى اليومى أحد أسباب التناقض التى قد تؤدى إلى اهتزاز التوازن . تأكيدا ذلك أن الثقافة – من خلال الميكانيزمات السابقة – قد تؤكد على الأهداف والمثل التى ينبغى أن يسعى الجميع من أعضاء المجتمع لتحقيقها ، دون أن يصحب ذلك تأكيد مماثل على مشروعية الوسائل التى يجب أن يستعين بها الفرد حتى يتمكن من تحقيق هذه الأهداف والمثل . ويرى ميرتون أن الثقافة الأمريكية تقترب من هذا النموذج المتطرف ، حيث هناك تأكيد كبير على أهداف معينة ينبغى النجاح فى تحقيقها ، دون أن يصاحب ذلك تأكيد مساو على الوسائل المشروعة من وجهة نظر المجتمع [٥٢] لتحقيق هذه الأهداف . يتضح ذلك من قراءة الشعار الثقافى الذى يؤكد "أن الإنسان لا يجب أن يهدأ ، أو يتوقف عن النضال ، على الإنسان أن لا يقلل من أهدافه ، حيث تعتبر الأهداف الدنيا وليس الفشل جريمة لا تغتفر" .

بذلك تؤكد الثقافة على ضرورة الحرص على مسلمات ثقافية ثلاثة ، الأولى تتمثل فى ضرورة أن يناضل الجميع من أجل نفس الأهداف السامية أو النبيلة طالما أنها متاحة للجميع ، بينما تؤكد الثانية على أن ماقد يبدو فشلا ليس إلا استراحة فى طريق السعى من أجل تحقيق النجاح النهائى . على حين تشير الثالثة ، إلى أن الفشل الرئيسى يتمثل فى تقليل الأهداف التى ينبغى السعى لتحقيقها أو الانسحاب من الطموح كلية [٥٣] .

ويكمن السبب الثانى المسبب للتناقض واهتزاز التوازن فى البناء الاجتماعى . حيث نجد – وفقا لتأكيد ميرتون – أن الانتشار الواسع للسلوك المنحرف لم ينتج فقط عن افتقاد الحصول على الفرص الملائمة ، أو بسبب التأكيد الخاص والمبالغ فيه على الأهداف والمثل التى تطرحها الثقافة ، ولكن أيضا بسبب البناء الطبقى الصارم – الذى أصبح شبيها بنظام الطائفة – الذى نجده سائدا

حاليا فى المجتمع الأمريكى ، والذى يلعب دوره فى حرمان البعض من كثير من الفرص .

ذلك يعنى أن التناقض لم ينتج فقط عن نسق الثقافة الذى عظم - فوق كل شئ آخر - بعض الأهداف أو المثل التى ينبغى أن ينجح سكان المجتمع فى تحقيقها ، ولكنه ينتج أيضا عن البناء الاجتماعى الذى يحدد بصرامة الأساليب التى تلقى قبولا اجتماعيا للوصول إلى هذه الأهداف والمثل ، أو يغلقها كلية أمام قطاع كبير من البشر فى المجتمع . ونتيجة لذلك نجد أن السلوك المنحرف ينتشر على نطاق واسع . ويرجع هذا الانتشار إلى أنه بينما تنادى الأيديولوچية الأمريكية بالمساواة فإنها تنكر ضمنياً أهلية بعض الأفراد أو الجماعات للمنافسة من أجل السعى والنجاح فى تحقيق المثل والأهداف . ففى حين تؤكد الأيديولوچيا والثقافة على نفس رموز النجاح التى تناسب الجميع ، وكذلك على الأهداف التى تتجاوز الفواصل الطبقية ، فإننا نجد أن التنظيم الاجتماعى الواقعى يبرز أن هناك تباينات طبقية قائمة ، ولها تأثيرها الواضح على درجة تحقيق الأهداف [٥٤] .

ذلك يعنى أن البناء الاجتماعى الذى كان من المفترض أن يكون متوازنا يبدأ فى معاناة قدر من التوتر الناشئ عن التناقضين السابقين - تناقض الأهداف والمثل مع أساليب تحقيقها ، وتناقض واقع البناء الطبقى الصارم فى المجتمع مع مقتضيات الأيدلوچيا الليبرالية - غير أن هذا التناقض من شأنه أن يؤدى فى النهاية إلى نشأة السلوك الإنحرافى كدالة تشير إلى اختلال توازن النسق ، وأن هناك معوقات وظيفية عديدة ، ونطاقات يتراكم فيها التوتر . وأن هذا النسق ، سوف يبحث عن تحقيق التوازن من جديد ، وهو التوازن الذى لن يتحقق فى غالب الأحيان إلا من خلال إحداث تغيرات اجتماعية تقضى على

المعوقات الوظيفية ، أو تمنع مصادر التوتر ، أو تتجاوز السلوك الإنحرافى أو حالة الأنومى .

فإذا حقق النسق الاجتماعى حالة التوازن الجديدة ، فإنه يتبنى أربعة ميكانيزمات أساسية للحفاظ على حالة الاستقرار والتوازن . ويتمثل أول هذه الميكانيزمات فى محاولة النسق الاجتماعى الدفا ع عن نفسه فى مواجهة أى نقد أو اتهام بحيث ينسب القصور دائما إلى الفرد . يتضح ذلك من أننا إذا تأملنا المسلمات الثقافية الثلاث التى تشكل إيديولوچيا النسق ، فإننا سوف نجد أن المسلمة الأخيرة تنفى أى نقد قد يوجه إلى البناء ، وبدلا من ذلك فهى تلقى تبعة الفشل على الفرد الذى فشل بينما نجح الأخرون . ومن خلال الميكانيزم الثانى يحافظ النسق على بناء القوة فى المجتمع ، وذلك عن طريق إتاحة الفرصة لبعض من أفراد الشرائح الاجتماعية الدنيا لتوحيد أنفسهم ، ليس مع رفاقهم فى هذه الشرائح ، ولكن مع هؤلاء الذين يشغلون مكانات القمة "ذلك لأن نفس الأهداف والمثل الثقافية متاحة لكليهما - أبناء الطبقات الدنيا والعليا - وأن الفشل ليس عيبا ولكنه استراحة وسط الطريق" . ويحاول النسق من خلال الميكانيزم الثالث فرض الضغوط للتوافق مع ما تمليه ثقافة المجتمع ، ومن ثم النظر إلى الطموح المنخفض أو الكسل باعتباره يشكل تهديدا باسقاط العضوية الكاملة للفرد من المجتمع بالنسبة لهؤلاء الذين فشلوا فى التوافق مع مثل الثقافة وأهدافها(٥٥) .

ومن خلال الميكانيزم الرابع يقوم النسق بطرح ثقافة أو أيديولوچيا مضادة للأيديولوچيا أو الثقافة التى سببت هذا التناقض ، بحيث تقدم أحيانا تبريرا لهذا التناقض ، وكذلك مخرجا لهؤلاء الذين لم يحققوا طموحاتهم بصورة كاملة . إذ تقدم هذه الثقافة تبريراً لمركز الفرد ومكانته وحتى قدره داخل إطار البناء

الاجتماعى ، بحيث يشعر بالإنجاز الذى حققه حتى لو كان ضئيلاً ، الأمر الذى يسلبه فى النهاية إمكانية الثورة على النسق ومحاولة تغييره . من ذلك الشعارات الثقافية التى تؤكد على "أنه ليس من الضرورى أن يأمل معظمنا فى أن يكون غنيا" ، وأن تسود فلسفة تصبح موضع اقتناع تقدم معنى جديد للنجاح ، مثل القول "بأن هناك قدر كبير من التماثل فى تدرج الرتب العسكرية بين أن تكون جنديا عاديا أو تكون جنرالا قائدا ، فمن المستحيل أن يكون جمعينا جنرالاتا ، فإذا كنت جنديا ممتازا بين مجموعة مختارة ، ولك سمعة جيدة ، فإن هذا هو النجاح نفسه" أو "أن القليل منا هم الذين يتاح لهم فقط أن ينجحوا فى تكوين قدر كبير من الثروة ، أو فى تحقيق إنجازات كبيرة ، وأن حجم هذه الإنجازات ، وفرص تكوين الثروة لايمكن أن يناظر حجم البشر ذوى الطاقات العالية والطموح المرتفع أو القدرات التى يأملون فى تحقيقها" (٥٦) . ذلك يعنى تأكيد روبرت ميرتون على إمكانية أن يقدم النسق الاجتماعى فلسفة للعزاء بالنسبة لهؤلاء الذين لم يحققوا قدرا من النجاح . وذلك يعنى أيضا أنه إذا كانت هناك بعض الميكانيزمات التى تبعد تهمة فشل الأفراد فى تحقيق طموحاتهم عن النسق الاجتماعى ، فإن هناك بعض الميكانيزمات الأخرى التى تقف موقفا تبريريا دفاعيا عن النسق ، فالفرص بطبيعتها محدودة ، وهى أقل من ذوى القدرات والطموحات العالية . فإذا واجه البعض الفشل فى تحقيق طموحاتهم فإن ذلك لا يعتبر مؤشرا لعيب فى النسق ، مثلما لا يعتبر عيبا كذلك أو نقصا فى قدرات الفرد .

بيد أن ندرة الفرص فى مواجهة ارتفاع نسبة ذوى الطموح والقدرات العالية يخلق تناقضا كامنا فى داخل النسق ، ومن شأن هذا التناقض أن يشكل

مـصـدرا لزيادة التـوتر فى بناء النسق . قـد تفلح الميكانيـزمـات الثـقـافـيـة والأيويولوجية فى الحفاظ التعسفى على التوازن القائم ، أو فى حجز التوترات الناشـئـة عن التناقض عن أن تؤدى دورها الطبـيـعى فى إلغـاء التـوازن القـائم لتـأسيس توازن جديد وفق أسس جديدة . وتنتهى هذه الحالة حينما يصل تراكم التوتر إلى المستوى الذى لا يستطيع أن يتحمله بناء النسق ، ويبدأ انهيار التوازن القـائم من خـلال وقـوع سلوكيـات إنحـرافيـة متنوعـة تعـتبـر مؤشـرا على هـذا التناقض .

ويحدد روبرت ميرتون السلوك الانحرافى بأربعة أنماط ، ويشكل المجددون النمط الأول فى هذا الصدد ، وهم يقفون موقفا إيجابيا من الأهداف الثقافية ، وموقفا سلبيا من الوسائل المقبولة اجتماعيا لتحقيق هذه الأهداف . ويعتبر الطقوسيون هم النمط الثانى ، وهم يقفون موقفا عكسيا لموقف المجددون ، حيث يقفون موقفا سلبيا من الأهداف الثقافية وموقفا إيجابيا من الوسائل المقبولة اجتماعيا لتحقيق هذه الأهداف . ثم المنسحبون الذين يقفون موقفا سلبيا من الأهداف والوسائل معا ، وأخيرا المتمردون والثوريون الذين يتشابه موقفهم مع موقف المنسحبون من حيث رفض الوجود البنائى الكائن ، غير أن موقفهم يتميز – وبخاصة الثوريون – بكونه يقدم تصورا بنائيا متوازنا ومتسقا ، كبديل لما هو قائم ، ومن ثم يتجاوز موقفهم موقف المنسحبين ، من حيث قدرتهم على إنجاز الفعل الإيجابى (٥٧) .

ويكمن عمق تحليل ميرتون للتوازن وتحرك المجتمع لخلق توازن جديد ، فى أن أنماط السلوك الإنحرافى تعمل على تحطيم التوازن والاستقرار القائم ، إما سلبيـا أو إيجـابيـا . فـعن طريق السلوك السلبى نجـد أن المنسـحـبـون كليـا

والطقوسيون جزئيا يرفضون المشاركة فى قواعد اللعبة الاجتماعية . بل إننا إذا تأملنا موقف المنسحبين ، فإننا نجدهم برفضهم للمشاركة فى تفاعل النسق ، ومن ثم عدم إقبالهم على المشاركة فيه يمثلون معوقا وظيفيا بالنسبة للبناء القائم (٥٨) ، ويعملون سلبيا على انهياره . وتتجسد هذه الحقيقة حينما ندرك أن الطبقة المتوسطة وهى أكبر الطبقات تشارك فى النصيب الأكبر للسلوك المنحرف "الطقوسى والمنسحب" (٥٩) .

على خلاف ذلك يتمثل السلوك الإيجابى المنحرف فى نمطى المجددين والمتمردين . وقد أشرنا إلى التجديد باعتباره رفضا للالتزام بالقواعد الاجتماعية ، وهذا الرفض يساهم إلى حد كبير فى خلق مناخ الأنومى ، أو عدم الالتزام بقاعدة . ومن شأن هذا السلوك أن يزيد من اتساع مساحة حالة الأنومى ، بل ويعمل على تعميق التناقض ، وعلى المستوى البنائى نجد أن هذا السلوك المنحرف يمثل مطلبا أو لزومية لها إنجازها الوظيفى ، لكونه يشكل معوقا وظيفيا لتوازن البناء القائم . فإذا تعمق التناقض داخل بناء النسق ، وتزايدت مساحة الأنومى ، وأصبح البناء لا يقدم إشباعاً لفئات كثيرة ، فإن الموقف يصبح مهيأ لقيام السلوك الانحرافى المتمرد أو الثورى . وهو السلوك الذى يستهدف إلغاء البناء الاجتماعى فى جوانبه الثقافية والاجتماعية كلية ، ويلغى ضمنيا تناقضاته العميقة وتوازنه الضعيف ، ليؤسس بديلا لذلك وجوداً بنائياً متكاملاً ومتوازناً وخالياً من أية تناقضات حادة .

رابعا : الأنومى وانهيار تكامل النسق

يعتبر تحليل روبرت ميرتون لظاهرة الأنومى ، من أكثر مستويات التحليل الوظيفى كفاءة . حيث حاول من خلال هذا التحليل تحديد المصادر الثقافية

للسلوك المنحرف ، وأسلوب ممارسة البناء الاجتماعى لضغوط محددة على بعض الأشخاص بما يجعلهم يميلون للمشاركة فى السلوك غير المتوافق أكثر من ميلهم للمشاركة فى السلوك المتوفق مع متطلبات المجتمع ومقتضياته . ويتلاءم تأكيد ميرتون على ظاهرة الأنومى وأنماط السلوك غير المتوفق مع منطق روبرت ميرتون فى التحليل الوظيفى الذى يرى ضعف مقولة الوحدة الوظيفية ، تلك التى تستهدف التأكيد على الدرجة العليا من التكامل بالنسبة لبناء النسق القائم . وذلك باعتبار أن هذه المقولة قد جردت عن التفاعل القائم فى المجتمعات البدائية ، الصغيرة والمتماسكة ، وهى المجتمعات التى تقف على نقيض المجتمعات التى نعيش فى إطارها ، الكبيرة والمعقدة . ذلك يعنى أن النسق الواقعى الذى يشكل إطارا للتحليل الوظيفى ، يعتبر نسقا معقدا ومتباينا ، وربما هو غير متوازن كذلك ، ومن هذا المنطلق يعتبر مفهوم الأنومى مفهوما تحليليا هاما ، مثلما هو ظاهرة محورية بالنسبة للنسق الواقعى ، ونحن هنا ندرك هذه الظاهرة باعتبارها حالة أو مرحلة .

فهو يعد حالة باعتبار أن المجتمعات الحديثة افتقدت فى الغالب الوجود الثقافى القوى والمتماسك ، على غرار ما هو كائن فى المجتمعات البدائية . بحيث نجد أن نماذج السلوك الفردية متماثلة إلى حد كبير لكونها جميعا تقع فى ظل ثقافة قوية تم إستيعابها من قبل الجميع بواسطة التطبيع الاجتماعى . يضاف إلى ذلك قوة بناء الضبط الاجتماعى فى هذه المجتمعات ، بحيث يظل الجميع على التزام كامل بالمعايير والأساليب التى حددتها الثقافة فى سعيهم إلى تحقيق الأهداف والمثل التى حددتها الثقافة كذلك . ومن الطبيعى أن يؤدى هذا الاتساق الكامل إلى غياب ظاهرة الأنومى بصورة كاملة عن هذه المجتمعات .

غير أن الأمر فى مجتمعاتنا الحديثة يختلف كثيرا عن ذلك ، حيث نجد أن بناء الضبط الاجتماعى أضعف ما يكون ، لأنه يعكس بدوره ثقافة ضعيفة كذلك . ويرجع ضعف هذه الثقافة لكونها ذات طبيعة متعددة ، حيث تستلئ ثقافات المجتمعات الحديثة بالثقافات الفرعية العديدة ، إضافة إلى عدم استيعاب الأفراد لعناصر الثقافة الحديثة بصورة كاملة – من خلال التنشئة الاجتماعية – مثلما هو حادث فى الثقافات التقليدية أو البدائية ، أو أن الثقافة السائدة ثقافة متميزة بطبيعتها تعمل على إشباع حاجات شريحة معينة فى مقابل حرمان أخرى بسبب ظروف عديدة تكمن فى البناء الاجتماعى . وتؤدى مثل هذه الارتباطات بالثقافة السائدة إلى عدم التزام الأفراد فى المجتمع بقيم الثقافة ومعاييرها ، الأمر الذى يؤدى إلى دعم الثقافات الخاصة والفرعية وحتى المضادة . ونتيجة لذلك تنهار معايير السلوك السوى والملائم ، وتنهار كذلك معايير الفعل الاجتماعى ، وكذلك المعايير المتعلقة برد فعل الآخرين على فعل الفاعل ، وتشهد الثقافة انهيار المعايير المنظمة للتوقعات المتبادلة . ويكون من نتيجة لذلك افتقاد النسق الواقعى للقيم والمعايير الملزمة للأفراد فى سلوكياتهم الاجتماعية ، ومن ثم انتشار حالة الأنومى فى المجتمع .

وتتحدد ظاهرة الأنومى كمرحلة من اعتبار أن المجتمع لا يمكن أن يعيش لفترة طويلة فى ظل حالة من الانهيار أو عدم الالتزام الثقافى ، وإلا كان مصيره الفناء . وذلك لأن الثقافة تعتبر الأساس المنظم للاجتماع الإنسانى مثلما هى نتاجه أيضا . ذلك يعنى أن حالة الأنومى تكون فى العادة مرحلة تالية لمرحلة كان فيها المجتمع متماسكاً ، وانهيار تماسكه بفعل معوقات وظيفية كثيرة سببتها تغيرات داخلية وخارجية عديدة . وهى فى ذات الوقت مرحلة سابقة لمرحلة تالية

سوف يكون المجتمع فيها أكثر اكتمالا وتماسكاً . فى هذا الإطار تمثل حالة الأنومى مرحلة هدم وإعادة ترتيب وإجراء تغييرات فى بناء المجتمع ، ومن ثم فهى عادة المرحلة التى تسبق مرحلة حدوث التغير الاجتماعى ، ولعل ذلك سبب اهتمام ميرتون لظاهرة الأنومى والسلوك الانحرافى عموماً . وهو الاهتمام الذى ينبثق من تركيزه على بناء المجتمع المعاصر الذى تسوده عمليات التغير بالأساس .

وإذا كانت ظاهرة الأنومى من الظواهر الهامة التى تعرض لها بالبحث والدراسة كثير من المفكرين فى علم الاجتماع ، فإننا نجد أن تراث الأنومى طرح مدخلين لدراسة هذه الظاهرة ، المدخل السوسيولوچى والمدخل الفردى . وإذا كان المدخل الأول قد رأى حالة الأنومى باعتبارها حالة لاحقة بالجماعة ، فإن المدخل الفردى إقترب كثيرا من وجهة النظر النفسية التى ترى فى الأنومى حالة فردية مرضية بالأساس ، بيد أنها إذا تزايدت وتكاثرت ، فإنها سوف تشكل ظاهرة اجتماعية . وإذا كان المدخل السوسيولوچى هو المدخل الذى يشير إلى وجهة نظر علم الاجتماع ، فإننا نجد أن إميل دوركيم يعتبر أول من طور هذا المفهوم ، حيث كان يشير به إلى حالة اللامعيارية النسبية التى قد تنتشر فى المجتمع أو الجماعة . فى هذا الإطار أوضح إميل دوركيم أن الأنومى يشير إلى خاصية فى البناء الاجتماعى والثقافى وليس إلى خاصية فى الأفراد الذين يتحدون أو يتمردون على هذا البناء [٦٠] .

ويؤكد روبرت ميرتون أن مفهوم دوركيم عن الأنومى قد أثر كثيراً على علم الاجتماع الأمريكى . وهو التأثير الذى امتد إلى نفس العلاقة التى افترضها إميل دوركيم بين الأنومى والانتحار . فى هذا الإطار يعتبر مؤلف بيترم سروكين "النظريات السوسيولوچية المعاصرة" الذى نشر فى سنة ١٩٢٨ هو أول من وجه

الانتباه إلى انتحار الأنومى . حيث لم يكن الوقت ملائماً بعد بالنسبة لعلماء الاجتماع كى يلاحظوا صراحة المتضمنات العديدة لهذا المفهوم [٦١]: غير أنه نتيجة لوضوح الفائدة من استخدام المفهوم فى إدراك الأشكال العديدة للسلوك المنحرف ، فقد اتسع المفهوم لكى يشير إلى حالة تتعلق بالأفراد إضافة إلى بيئتهم[٦٢]، بحيث أدى ذلك إلى إدراك الأنومى باعتباره حقيقة بنائية . بمعنى النظر إليه باعتباره نتيجة لمتغيرات وعمليات سوسيولوجية يمكن تحديدها بحيث يمكن تقسيم هذه المتغيرات إلى قسمين ، ويضم القسم الأول المتغيرات الثقافية ، وهى التى يمكن استنتاجها ببساطة من مؤلف دوركيم ، وما تحتاجه النظرية فى هذا الصدد يتمثل فى تحديد الأسلوب المنهجى لتنظيم الارتباطات بين الأهداف المؤكد عليها ثقافياً وبين المعايير والوسائل المقبولة اجتماعياً لتحقيق هذه الأهداف . ويحتوى القسم الثانى على المتغيرات الاجتماعية ، وتحاول النظرية فى هذا الإطار توجيه الانتباه إلى بناء الفرص ، ونعنى به توزيع الأفراد على مختلف مكانات البناء الاجتماعى بما يمكنهم من التحرك نحو تحقيق الأهداف المؤكدة ثقافيا ، بأساليب تلقى موافقة معيارية واضحة [٦٣] .

ذلك يعنى أن روبرت ميرتون - فى تصوره السوسيولوچى - يربط مفهوم الأنومى بالنسق أساساً ، حيث يشير المفهوم من وجهة نظره إلى خاصية فى النسق الاجتماعية ، وليس إلى حالة عقلية لفرد أو أفراد . فى هذا الإطار يشير مفهوم الأنومى إلى إنهيار المعايير الاجتماعية التى تضبط السلوك ، ومن ثم فهى تشير أيضا إلى تماسك اجتماعى ضئيل . ويؤكد ميرتون أنه حينما توجد حالة الأنومى فى بناء النسق بمستويات عالية ، فإن القواعد التى كانت تضبط السلوك تفقد قوتها وأهميتها ، بل وتضعف شرعيتها ، وذلك لأنها لا تشكل نظاما

اجتماعيا يستطيع الأفراد أن يثقوا فيه . إلى جانب ذلك ، فليس هناك معنى مشتركا يلقى قبولاً داخل النسق الاجتماعى ، سواء كان نسقاً اجتماعياً شاملاً أو فرعياً ، يحدد ما ينبغى أن يحدث وما لا ينبغى ، ما هو السلوك المسموح به وما هو السلوك المحرم ، وكذلك ما هو متوقع من البشر فى تفاعلهم الاجتماعى المشروع (٦٤) .

فى هذا الإطار لا يمكن اعتبار الأنومى حقيقة مطلقة تنتشر فى كافة الأنساق الاجتماعية بمعدلات متقاربة ، وإنما هو ظاهرة تخضع للتنوع والنسبية كأى من الظواهر الاجتماعية الأخرى . ويرى ميرتون أن درجة الأنومى فى النسق الاجتماعى تتحدد بقدر الاتفاق على المعايير المشروعة ، وكذلك قدر الأمان المصاحب لذلك فى نطاق العلاقات الاجتماعية (٦٥) . وفى هذا الصدد يؤكد ميرتون على المفاهيم النفسية والسوسيولوچية باعتبارها قد ميزت بين درجتين متطرفتين من الأنومى ، الأنومى البسيط ، والأنومى الحاد . فى هذا الإطار يشير الأنومى البسيط إلى حالة من الفوضى التى قد تسود الجماعة أو المجتمع ، الذى يتعرض لصراع بين عناصر النسق القيمى ، ونتيجة لذلك يتخلق إحساس بالصعوبات الواقعية والانفصال عن الجماعة . على حين يشير الأنومى الحاد إلى التدهور فى أنساق القيم ، وفى حالة تطرفه ، يشير إلى انهيار أنساق القيم وعدم تكاملها ، بحيث ينتج عن ذلك توترات ملحوظة لها وطأتها على حياة الأفراد والتفاعل الذى يشاركون فيه (٦٦) .

وفى هذا الإطار يرى ميرتون أنه من الضرورى أن نعرض للاختلاف بين ظاهرة الأنومى التى قد تنتشر فى النسق الاجتماعى وبين الصراع القيمى الذى قد يقع بين بعض أطراف النسق أو عناصره ، حيث يؤكد أن المفهومين متميزين

منذ البداية . وإذا كنا قد أوضحنا طبيعة الأنومى فإننا نؤكد أن الصراع قد يتأسس بين المعايير التى ترتبط بها جماعات فرعية فى النسق ، بل قد يؤدى استمراره إلى زيادة التزام كل جماعة فرعية بمعاييرها الخاصة . وفى العادة نجد أن الصراع بين القيم المقبولة ثقافيا ، وكذلك الصعوبات الاجتماعية التى قد تدفع إلى السلوك المنحرف ، هى المتغيرات التى تؤدى فى النهاية إلى تحطيم النسق المعيارى . ونتاجاً لذلك يصبح لدينا قدرا من الأنومى الذى يسلم فى النهاية إلى تطوير أو إنشاء معايير جديدة [٦٧] . ومن ثم فإننا نعتقد أن الفارق بين الصراع القيمى والأنومى هو فارق مرحلى فقط ، حيث يسلم الأول فى النهاية إلى الأخير .

ويحاول ميرتون أن يميز بين المدخل الفردى والمدخل البنائى لدراسة الأنومى* بتأكيده أن الأنومى هى حالة بنائية بالأساس ، تعكس آثارها على الأفراد فتدفع بهم إلى السلوك المنحرف . من هنا نجد أن ميرتون وهو يعرض لحالة الأنومى من وجهة النظر السوسيولوچية يعرض فى المقابل لمؤشرات انعكاسها على الفرد . إذ نجده يؤكد أن المفهوم السوسيولوچى للأنومى يفترض أن البيئة التى تتضمن الأفراد يمكن النظر إليها باعتبارها تتضمن البناء الثقافى من ناحية ، والبناء الاجتماعى من ناحية أخرى . فى هذا الإطار فإنه يمكن تعريف البناء الثقافى باعتباره يضم مجموعة القيم المعيارية المنظمة التى تضبط السلوك ، وهى تلك المعايير الشائعة بين أعضاء جماعة أو مجتمع معين . بينما

---

* يعتبر المدخل الفردى لدراسة ظاهرة الأنومى عن وجهة النظر النفسية بالأساس ، مثالاً على ذلك تأكيد ماكيفر على الأنومى باعتباره حالة عقلة وليست حالة اجتماعية . ذلك يعنى أن المدخل النفسى يؤكد على إمكانية إثبات هذه الحالة عند أفراد محددين ، وبذلك لا يمكن اعتبار المفهوم النفسى للأنومى بديلاً عن المفهوم السوسيولوچى ، بل يعتبر نقيضا له . ويؤكد ميرتون أن ر . م . ماكيفر ، وديفيد ريزمان من أكثر أنصار المدخل الفردى [٦٨] .

نعنى بالبناء الاجتماعى مجموعة العلاقات الاجتماعية المنظمة التى يشترك فيها أعضاء الجماعة أو المجتمع بصورة مستمرة . ومن ثم يدرك الأنومى باعتباره يشير إلى انهيار البناء الثقافى ، وهو الانهيار الذى يقع بصفة خاصة حينما يكون هناك انفصال حاد بين المعايير والأهداف الثقافية من ناحية ، وبين أساليب أعضاء الجماعة التى يسرها البناء الاجتماعى لتحقيق هذه الأهداف (٦٩) .

ويتطرق ميرتون لانعكاس حالة الأنومى البنائية على الأفراد أعضاء الجماعة بتأكيده بداءة أن دوركيم - ناقدا له - لم يطور مؤشرات لحالة الأنومى على المستوى الفردى . وإنما نجده يشير إلى ليو سرول باعتباره الذى استطاع تأسيس هذه المؤشرات التى تعكس فى مجموعها انعكاس موقف الأنومى على الأفراد ، حيث تعرف هذه المؤشرات بمقياس سرول للأنومى ، وهو المقياس الذى يحتوى على العناصر التالية :

أ - إدراك الفرد أن قادة المجتمع لا يهتمون بحاجاته .

ب - إدراك الفرد أن باستطاعته إنجاز القليل فى مجتمع يفتقد النظام ولا يمكن التنبؤ بتفاعلاته .

جـ - إدراك الفرد أن أهدافه فى الحياة تبتعد بدلا من أن تتحقق .

د - الإحساس بالعبثية .

هـ - اعتقاد الفرد بأنه لا يمكن الاعتماد على الأشخاص من رفاقه من أجل الدعم أو التأييد الاجتماعى والنفسى (٧٠) .

ويؤكد روبرت ميرتون أنه إذا انتشرت حالة الأنومى فى النسق الاجتماعى أو انعكست آثارها على الأفراد الأعضاء بهذا النسق ، فإن ذلك يؤدى إلى بداية

تحولها من حالة إلى مرحلة . وهو ما يعنى بداية تحرك هؤلاء الأشخاص من حالة الأنومى والخروج منها عن طريق اتجاههم إلى سلوكيات تنحرف عن ما هو سائد ومقبول فى بناء النسق الذى يعانى من حالة الأنومى . ومن الطبيعى أن تتباين أنماط السلوك الإنحرافى التى يتبعها الأفراد لكى يتكيفوا مع موقف الأنومى ، بين أن يجددوا فى وسائل تحقيق الأهداف ويرفضوا الوسائل المقبولة اجتماعياً ، وبين الالتزام بالوسائل المقبولة اجتماعيا التزاما طقوسيا ، مع رفض الأهداف التى تؤكد عليها الثقافة ، أو أن يرفضوا الالتزام بكل من الوسائل والأهداف معا ، عن طريق الانسحاب من التفاعل الاجتماعى كلية ، أو التمرد والثورة عليه ، لطرح شكل بنائى جديد يؤكد على أهداف ثقافية تحققها وسائل مقبولة اجتماعيا ، ولا تناقض بينهما (٧١) .

ذلك يعنى أن السلوك المنحرف* من وجهة نظر ميرتون هو سلوك انحرف عن ما هو سائد فى المجتمع . وفى هذا الإطار يؤكد ميرتون على أن لهذا السلوك علاقة ذات طبيعة إيجابية ووظيفية بالأنومى ، بمعنى أن كلا من الأنومى والسلوك المنحرف يدعم الآخر ، حتى يصلان معا إلى مستوى من الأنومى الحاد الذى ينتشر فى المجتمع ، وفى نفس الوقت إلى نمط من السلوك المتمرد والثورى على المستوى الفردى . بحيث يؤدى كل ذلك إلى الإطاحة بالوجود البنائى القائم . واستناداً إلى تحليلات روبرت ميرتون للعلاقة بين حالة الأنومى وأنماط السلوك الانحرافى نجده يصل إلى مجموعة الملاحظات التالية :

أ - يميل الأنوميين بدرجة عالية من الاتساق للمشاركة فى السلوك المنحرف عن

* ييشير ميرتون إلى أن الانحراف بالمعنى الاجتماعى يختلف عن الانحراف بالمعنى القانونى ، الذى يرتبط عادة بالمعانى الإجرامية والجنائية . إذ تنظر وجهة النظر الاجتماعية إلى الانحراف باعتباره انحرافاً عن أنماط السلوك التى اعتادت الجماعة عليها ، ثم يؤكد أن تحديد الانحراف الاجتماعى يعتبر من القضايا الصعبة بالنسبة للنظرية السوسيولوچية ، يكفى - حسبما يذهب ميرتون - أن تالكوت بارسونز يعتبر المرض أحد أنماط السلوك المنحرف (٧٢) .

غير الأنومـيين . وهـى مـلاحظة تؤكد علـى العلاقة بين خـاصيـة الأنوميا فى الفرد وبين سلوكه المنحرف .

ب - يستجيب كلا من الأنوميين وغير الأنوميين لحالة الأنومى التى تسود الجماعة الأكبر التى تضمهما معا ، إلا أن الأنومـيين يبدون أكثر استجابة ، مؤشرات ذلك ، اتساع نطاق سلوكياتهم المنحرفة .

جـ - أن أنومـيـا الفرد ذات عـلاقـة بسلوكـه المنحـرف . وبرغم أن غيـر الأنومـيين يسـهمـون بنسبة محـدودة فى السلوك المنحرف ، فإن الأنومـيين يكونوا هـم فقط الأكثر استعداداً للاستجابة للضغوط نحو الانحراف ، وهى الضغوط التى تمارسها الجماعات ذات الدرجات المتنوعة من الأنومى .

د - يميل الأنوميين فى داخل كل جماعة إلى الارتباط بآخرين من نفس النمط ، وبالمثل يفـعل غـيـر الأنومـيين . وهـذا يدعم نظرية سـاذرلاند عن المخـالطة الفارقة .

هـ - برغم أن مستوى الأنومى فى الجماعة الأكبر ينشر مستويات متباينة من السلوك المنحرف بين الأنوميين وغير الأنومـيين ، فإنه يتم تعديل ضـغـوط الجمـاعـة نحـو الانحـراف بواسطة أنماط ارتباط الاشـخـاص بالجمـاعـات الفرعية (٧٣) .

إيجازاً لما سبق يرى ميرتون أن الجماعة تزيد من الضغوط نحو السلوك الانحـرافى ، تلك الضـغـوط التى قـد تجلب إلى نطاق هذا السلوك الانحـرافى أشخاصا كانوا أقل تعرضا للأنومى ومن ثم أقل استعداداً للدخول فى سلوك انحرافى ، بحيث تؤدى مشاركة هؤلاء الأشخاص فى السلوك الانحرافى إلى رفع

مستوى الأنومى وحديته . وهكذا يتفاعل الأنومى والسلوك الانحرافى من خلال نوع من التغذية الخلفية المرتدة حتى تنكسر هذه الدائرة ، حينما يتمكن السلوك المنحرف من احتواء غالبية أعضاء الجماعة ، ومن ثم تقدمهم بعد ذلك لإلغاء النسق الاجتماعى القائم الذى جعله الأنومى أقل تماسكاً وأكثر ضعفاً ، وإحلال شكل بنائى أكثر تماسكاً وإتساقاً ، الأمر الذى يشير إلى حدوث تغير اجتماعى .

خامساً التغير الاجتماعى لتأسيس استقرار جديد

أكدت روبرت ميرتون فى نموذجه التحليلى على أنه قد لاحظ أن المحللين الوظيفيين قد مالوا إلى التركيز على استقرار البناء الاجتماعى . ومن ثم فقد أهملوا دراسة التغير الاجتماعى . ومع أن التأكيد على الاستقرار الاجتماعى يعتبر من المسلمات الجوهرية بالنسبة للنظرية الوظيفية ، غير أنه تأكيد عرضى انبثق عن اهتمام الوظيفيين الأنثروبولوچيين بدراسة المجتمعات الأولية ، بمنهج يختلف عن منهج التيارات الفكرية السابقة ، التى استندت إلى التاريخ الظنى فى فهم واقع هذه المجتمعات . وإذا كان هذا الإجراء - التأكيد على الاستقرار الاجتماعى - مفيداً فى الوقت الذى ظهر فيه وقدم إلى الأنثروبولوچيا إنجازات واضحة ، إلا أن استمرار بقائه فى أعمال بعض الوظيفيين يصبح خطأ [٧٤] . لأن الاهتمام بالتكامل والاستقرار يعد اهتماماً نشأ مرتبطاً بواقع المجتمعات البدائية التى يصف رادين تكاملها بقوله "الطبيعة العالية التكامل لمعظم المجتمعات البدائية" . وإذا كان هذا القول صادقا فى مرحلة معينة فإن استمراره يتضمن انحرافا عقليا مبالغا فيه ، لأنه يعنى نقد افتراض كان مفيداً فى نطاق المجتمعات البدائية الصغيرة إلى نطاق المجتمعات الكبيرة والمعقدة والأكثر تباينا[٧٥] ، حيث لا فائدة له فى تلك المجتمعات التى تخضع لدرجات متعددة من التكامل حتى عدم التكامل ذاته .

لذلك فقد رأى ميرتون أن مهمته تتمثل فى تطوير تصور لتغير النسق الاجتماعى ، يتضح ذلك من تأكيده بأنه مهتم أساسا بتوسيع نطاق التحليل الوظيفى لكى يصبح قادرا على معالجة قضايا التغير الاجتماعى والثقافى . وإذا كان الاهتمام الرئيسى للعلماء الوظيفيين فى الأنثروبولوچيا وعلم الاجتماع قد تركز بالأساس – كما أشرنا – على قضايا النظام الاجتماعى ودعم الأنساق الاجتماعية ، ومن ثم توجيه اهتمامهم العلمى بصفة عامة إلى دراسة العمليات التى يحافظ بواسطتها على النسق الاجتماعى فى حالة من الفاعلية . فإننا نجدهم نتيجة لذلك قد أعطوا اهتماما محدوداً للعمليات التى يمكن أن تؤدى إلى إحداث تغيرات أساسية فى البناء الاجتماعى ، ولذلك فقد أكد ميرتون على أن اهتمامه سوف يكون موجهاً بالأساس نحو قضايا الدينامية والتغير الاجتماعى [٧٦] .

وإنطلاقاً من إدراكه لضرورة اتجاه التحليل الوظيفى نحو معالجة قضايا التغير نجده يستعرض المسلمات الوظيفية ذات الصلة بالاستقرار الاجتماعى استعراضا نقديا ، ليخرج بتصور نسقى أكثر ملاءمة لدراسة التغير الاجتماعى . ومنذ البداية نجده يؤكد أن الميل الأيديولوچى ليس بعداً جوهرياً فى التحليل البنائى الوظيفى ، وأن القول بغير ذلك يستند إلى مسلمات زائفة . ويدعم ميرتون حجته بقوله أنه إذا كان العلماء الوظيفيين قد اتهموا بالتحيز المحافظ ، فإنهم قد اتهموا كذلك بالتحيز الراديكالى [٧٧] . واتجه بعد ذلك إلى صياغة تصور بنائى وظيفى أكثر ملائمة للتغير ، فبدلاً من مسلمة الوحدة الوظيفية ، حيث تبادل الأداء الوظيفى الإيجابى بين عناصر النسق نجده يطرح إمكانية أن يكون الأداء الوظيفى معوقا ، ومن ثم مؤديا للتفكك الاجتماعى . وفى هذا الموضع نجده يؤكد

أن أكبر خطأ فى مسلمة الوحدة الوظيفية يتمثل فى أنها تضمن البقايا فى بناء النسق المعاصر ، الذى تجاوزها ومن ثم تجعل مفهوم البقايا لا يضيف سوى القليل لفهمنا للسلوك الاجتماعى أو لديناميات التغير الاجتماعى (٧٨) . ثم يضيف قائلاً أن مسلمة الوحدة الوظيفية ليست بعيدة عن متناول الاختبار التجريبى ، وأن درجة التكامل ، ليست سوى متغير تجريبى . كذلك فإن الوحدات الاجتماعية يمكن أن تكون ذات أداء وظيفى بالنسبة لبعض الجماعات ، بينما هى معوقة وظيفيا لجماعات أخرى . وأنه يجب تعديل القضية الخاصة باتجاه الأداء الوظيفى لكلية النسق .

وفيما يتعلق بمسلمة النزعة الوظيفية الشاملة ، فإنها يجب أن تخضع للتعديل كذلك . وذلك لأن الأشكال الثقافية القائمة لديها توازن دقيق بين النتائج الوظيفية بالنسبة للمجتمع ككل ، أو بالنسبة لأى من وحداته الفرعية (٧٩) ، إذ أنه يجب أن يكون مقنعا بصورة واضحة أن تكون لوحدة معينة وظائف متنوعة . حيث يكون أداء الوحدة ميسرا أو معوقا وظيفيا بالنسبة للأفراد أو بالنسبة للجماعات الفرعية ، أو حتى بالنسبة للبناء الاجتماعى الشامل (٨٠) ، كذلك أكد على ضرورة تعديل مسلمة الضرورة البنائية والوظيفية . باعتبار أن الوحدة يمكن أن تكون لها وظائف متعددة ، وأن نفس الوظيفة قد تنجز بواسطة وحدات متعددة ، واستناداً إلى ذلك نجده يطرح مفهوم البدائل أو المعادلات الوظيفية . بالإضافة إلى ذلك فقد أكد على حاجة التحليل الوظيفى إلى تحديد الوحدات التى يشبعها الأداء الوظيفى ، سواء كان ميسراً أو معوقا (٨١) .

وفى أعقاب هذا التحليل النقدى لمقولات التحليل الوظيفى بما يجعلها أكثر ملاءمة لدراسة التغير الاجتماعى ، نجده يحاول عقد مقارنة بين الاتجاه الوظيفى

والمادية الجدلية فيما يتعلق بتناول قضية التغير الاجتماعى . ومن خلال عقد هذه المقارنة نجده يصل إلى مجموعة من الملاحظات الأساسية . وتتمثل أول هذه الملاحظات فى أن التحليل الوظيفى ينظر إليه بنوع من الشك والريبة من قبل هؤلاء الذين يعتبرون البناء الاجتماعى القائم ثابت وبعيد عن التغير برغم أنه قد تجاوز ذلك فى تطوراته النظرية الحديثة . وذلك لأن التحليل الوظيفى – فى فرضياته المتطورة – لا يقتصر على دراسة وظائف البناءات الاجتماعية الموجودة فقط ، ولكنه يؤكد كذلك على دراسة وظائفها المعوقة بالنسبة للأفراد المختلفى المكانات أو الجماعات الفرعية ، أو الشرائح الاجتماعية . أما بالنسبة للبناء الاجتماعى الشامل ، فإننا نجد أن التحليل الوظيفى يفترض أنه حينما يكون التوازن الدقيق لجميع نتائج أو متتاليات عناصر البناء الاجتماعى القائم فى اتجاه كونها معوقة وظيفيا ، فإنه لابد وأن يظهر فى هذه الحالة ضغط فى اتجاه التغير ، حيث نجد أن الضغط عند نقطة معينة سوف يدفع البناء فى اتجاهات للتغير الاجتماعى محددة قبلاً ووفق درجة محددة .

وتؤكد الملاحظة الثانية على أنه برغم التركيز الغالب للتحليل الوظيفى على جوانب الثبات والاستقرار فى البناء الاجتماعى ، بدلا من التركيز على جوانب الدينامية والتغير ، إلا أن هذا التوجه لا يعكس جوهر التحليل الوظيفى . حيث أن هذا التركيز يساعد التحليل الوظيفى فى تحديد أسس الاستقرار الاجتماعى وكذلك فى تحديد المصادر الأساسية للتغير الاجتماعى . ونحن إذا نظرنا إلى العبارة "الأشكال المتطور تاريخيا" فإننا سوف نجدها مؤشراً إلى أن البناءات الاجتماعية تخضع لتغير محسوس ، ويبقى علينا أن نكتشف الضغوط التى تؤدى إلى صياغة أشكال التغير المتنوعة . ويتحدد موقف التحليل الوظيفى من التغير حسب نوع المتتاليات التى يركز عليها . فإذا ركز التحليل الوظيفى على المتتاليات

أو النتائج الميسرة وظيفياً ، فإنه بذلك يميل نحو أيديولوچيا مبالغة فى المحافظة ، وإذا كان التركيز كلية على النتائج والمتتاليات المعوقة وظيفيا ، فإنه يميل نحو يوتوبيا راد كالية مبالغ فيها ، فمن الناحية الجوهرية فإننا لا نستطيع وصف التحليل الوظيفى بكونه محافظاً أو راديكالياً .

وتتصل الملاحظة الثالثة بطبيعة التوترات والضغوط المختزنة فى البناء الاجتماعى ، تلك التى تتراكم بسبب النتائج أو المتتاليات المعوقة وظيفياً بالنسبة لعناصر البناء الاجتماعى القائم . فإذا كانت هذه التوترات والضغوط عالية بدرجة كافية ، فإن التخطيط الاجتماعى قد لا يستطيع أحياناً تصريفها والقضاء عليها . ومن ثم يؤدى تزايد تراكمها على المدى الطويل إلى نوع من الانهيار الذى يسلم إلى تغير اجتماعى أساسى . فإذا تفجر التغير الاجتماعى عند مستوى عالى فإنه لا يكون من السهل السيطرة عليه ، حتى يصل إلى نهايته ونكون فى مواجهة انبثاق نسق اجتماعى جديد .

وتؤكد الملاحظة الرابعة على أن التحليل الوظيفى لا يقتصر على دراسة الثبات والاستقرار فقط ، أو التغير وحده . إذ يشهد تاريخ المجتمعات على أن أبنيتها الاجتماعية قد تعدلت بصورة تراكمية تدريجية أو بصورة فجائية . وفى كل حالة لم تكن هذه الأبنية ثابتة تماما أو متغيرة بصورة شاملة ، ولكنها كانت قادرة دائماً على التكيف المعتدل ، وفقا لمتغيرات القيم الذاتية للأفراد أعضاء المجتمع ، أو بالنظر إلى الظروف الموضوعية للبيئة المحيطة . ذلك يعنى أننا فى دراستنا للثبات أو التغير فإنه ينبغى أن نكون أمناء مع الحقائق وليس مع أيديولوچيا محددة بصورة مسبقة . ذلك يعنى أن البناء الاجتماعى يواجه التغير حينما تنقطع صلته بحاجات الأفراد التى تشبع فى إطاره ، أو ينفصل عن

الظروف الموضوعية للبيئة المحيطة . ويؤكد روبرت ميرتون أن من يلتزم بكل ذلك قد يصبح محللا وظيفيا ناجحا ، أما من يلتزم بأقل من ذلك فإنه يصبح لا شئ على الإطلاق [٨٢] .

واستناداً إلى هذا التصور المتكامل لدراسة التغير الاجتماعى يقدم لنا روبرت ميرتون نموذجاً لتحليل التغير الاحتماعى فى بناء الولايات المتحدة . حسبما أوضحنا نجده يوضح عوامل ظهور حالة الأنومى كنتيجة للتأكيد المتباين على عناسر البناء الاجتماعى ، الأمر الذى يؤدى إلى تخلق تناقض حاد داخل البناء . بحيث يصبح هذا التناقض تعبيرا عن عدم التكيف أو التلاءم بين العناصر البنائية ، وبين الحاجات الفردية ، أو بينها وبين الشروط الموضوعية المحيطة ، الأمر الذى يدفع إلى ظهور السلوك الانحرافى بأنماطه الأربعة ، ويصبح هذا السلوك معوقا وظيفيا أمام فاعلية واستمرارية البناء القائم . وكلما تزايدت حالة الأنومى ، تزايدت السلوكيات المنحرفة وانتقلت من نمط إلى آخر . الأمر الذى يؤدى فى النهاية إلى زيادة الضغوط والتوترات فى بناء النسق نتيجة لذلك ، وتتخلق دائرة من التغذية الخلفية من خلال سلسلة من التفاعلات بين العناصر المختلفة للنسق ، كل مرحلة فيها تزيد من تراكم التوتر ، الذى يتزايد حتى ينهار النسق ، ذلك يعنى أن الأنومى يؤدى إلى الانحراف الذى يؤدى دوره إلى مزيد من التوتر ، حتى ينهار النسق تحت وطأة هذا التفاعل ، ويشكل ذلك بداية التغير الاجتماعى .

إذ يؤدى التناقض إلى تولد حالة الأنومى ، وهى الحالة التى تضعف من فاعلية الثقافة والقيم السائدة كمعايير موجهة للسلوك والفعل . واستجابة لذلك يظهر المجددون باعتبارهم النمط الانحرافى الأول ، حيث يلتزم الشخص بأهداف

الثقافة ومثلها دون الالتزام بالوسائل المقبولة اجتماعيا لتحقيق هذه الأهداف . بحيث يصبح عدم الالتزام بالوسائل معوقا وظيفيا لأنه يضعف الوسائل المقبولة اجتماعيا كذلك ، وبذلك يصبحوا هم والطقوسيون طاقة اجتماعية معوقة وظيفيا لأنها تعوق المجتمع عن تحقيق أهدافه .

وتستمر هذه الأنماط الانحرافية الثلاثة ، يشكل وجودها مؤشراً لإدانة البناء الاجتماعى القائم الذى يعجز عن إشباع حاجاتها ، أو تمتنع عن الإسهام الوظيفى فى تفاعله بما يضعف فاعلية وكفاءة استمرار البناء الاجتماعى . ومن شأن ذلك أن يخلق ضغوطاً نحو التغير الاجتماعى لإلغاء التوترات التى يعانى منها الأفراد . إذ يؤدى ذلك إلى ظهور النمط الأخير وهو المتمرد ، وتكمن عبقرية ميرتون فى ترتيبه لأنماط الانحراف الواحد تلو الآخر ، بحيث نجده ترتيباً منطقياً ، بحيث ينتقل التفاعل من نمط انحرافى إلى آخر حسب قدر التوتر المختزن فى بناء النسق ، ومن ثم قدر التوتر والقهر الذى له وطأته على الأفراد . فالمجدد مازال يؤمن بالمجتمع لكنه يرفض الوسائل المتاحة للصعود الاجتماعى ، والطقوسى يرفض المثل والأهداف التى تشكل جوهر الثقافة ، وإن التزم بالوسائل والقواعد التى تشكل الإطار الشكلى لإنجاز هذه الأهداف والمثل ، فهو التزام بالحد الأدنى ، ثم المنسحب الذى يرفض كل ما هو قائم ومحيط به ، وإن كان رفضه مايزال سلبياً فى طبيعته . ثم يأتى المتمرد فى النهاية ، ذلك المغترب الذى يرفض البناء القائم ، ويتحرك إيجابياً نحو تحقيق انهياره وتغييره [٨٣] .

ويوضح روبرت ميرتون فى معالجته لنمط المتمرد أن نتاج الأنومى المتزايد فى المجتمع يصبح مقدمة نحو نمو معايير جديدة ، وحينما تكون الجماعة المتمردة محدودة العدد ، صغيرة نسبياً بالنسبة لبناء المجتمع . فإن هذه المعايير تشكل جوهراً لثقافة فرعية توجه سلوكيات هذه الجماعة . وإذا كانت هذه الجماعة بحكم

التوتر المفروض عليها مغتربة عن المجتمع إلا أنها متحدة فيما بينها ، فإن هؤلاء المتمردون قد يشكلون مجموعة من المراهقين المنتظمين فى عصابات ، أو قد يصبحوا جزءاً من حركة الشباب التى لها ثقافتها الخاصة . بيد أن التبلور النهائى لهذه الجماعة يشير إلى أنها جماعة منعزلة تعمل وفق معايير مخالفة لمعايير المجتمع ، وتستند فى رفضها وتمردها إلى هذه المعايير .

وحينما ينتشر التمرد فى جانب كبير من المجتمع ، فإنه يوفر أساسا للثورة التى تعيد تشكيل كل من البناء المعيارى والاجتماعى القائم [٨٤] . ويصبح النمط الثورى هو النمط الانحرافى التالى للمتمرد ، فثقافة التمرد ثقافة فرعية فى مواجهة ثقافة الأغلبية ، إضافة إلى أن فعل المتمرد مستغرق فى الحاضر ، على خلاف ذلك نجد أن الثورى يوسع من ثقافة الرفض والتمرد فى اتجاهين : الأول الاتجاه الأفقى ، حيث تتحول الثقافة الرافضة إلى ثقافة ثورية حينما تتحول من ثقافة الأقلية إلى ثقافة الأغلبية ، والثانى الاتجاه الرأسى ، حيث لا يكتفى الثورى بالاستغراق فى الحاضر ، ولكنه يطور يوتوبيا المستقبل ، أى أيديولوچيا ترسم للجماهير التى يتزايد اغترابها طريق القضاء على البناء القائم ، إضافة إلى شكل البناء الاجتماعى الجديد ، وطريق الانتقال إليه . فهى أيديولوچيا تنفى الحاضر لصالح المستقبل * .

ويؤكد ميرتون أن طاقة التغير والتطور تكمن فى هؤلاء المنحرفين . إننا إذا تأملنا تاريخ المجتمعات فسوف نجد أن الأبطال قد استحقوا البطولة لأنهم امتلكوا الشجاعة والبصيرة للانحراف عن المعايير السائدة فى المجتمع .

---

* طورنا نمط الثورى إضافة إلى النموذج الذى صاغه روبرت ميرتون باعتباره يشكل مرحلة منطقية للمراحل التى تسود فيها الأنماط السابقة ، إلا إذا حدثت إصلاحات تقلل من تراكم التوتر فى النسق ، ومن ثم فأقصى مراحل التمرد والثورة هى مرحلة الثورة الحقيقية .

المراجـــع

1 - Homans, George, Structural Functional and Psychological Theories (in) N. J. Demerath 111 & R. P. (eds), System Change and Conflict, London, 1968, p. 350.

2 - Ibid. p. 351.

3 - Ibid. p. 351.

4 - Whitaker, J. Op, Cit, P. 127.

5 - Don Martindale, Nature and Types of Social Theory, Op, Cit, P. 470.

6 - N. J. Demerath, Op, Cit, P. 505.

7 - Alvin Gouldner, The Ceming Crises of Western Sociology, Op, Cit, P. 143.

8 - Ibid. p. 144.

9 - Ibid, p. 144.

10- Robert, K. Merton, Op, Cit, p. 50.

11- Ibid. p. 52.

12- Ibid. p. 52.

13- Ibid. p. 52.

14- Ibid. p. 121.

15- Ibid. p. 131.

16- Ibid. p. 159.

17- Ibid. p. 148.

18- Merton, R. K, Anomie, Anomia and Social interaction, Contexts of Deviant Behavior (in) Marshal. B. Clinard. Anomie. and Deviant Behavior, A Discussion and Cririque, The Free Press, New Yourk, London, 1969, pp. 222-225.

19- R. K. Merton, Op, Cit, P. 27.

20- Ibid. p. 28.

21- Ibid. p. 21.

22- Ibid. p. 22.

23- Ibid. p. 22.

24- Ibid. p. 34.

25- Ibid. p. 51.

26- Don Martindale, Nature and Types of Social Theory, Op, Cit, P. 73.

27- نيقولا تيماشيف ، مرجع سابق ، ص ٣٧٥ .

28- J. Whitaker, Op, Cit, P. 137.

29- R. K. Merton, Social Theory and Social Structure, Op. Cit, pp. 131-194.

30- Don Martindale, Nature and Types of Social Theory, Op, Cit, p. 474.

31- نيقولا تيماشيف ، مرجع سابق ، ص ٧٥٣ .

32- R. K. Merton, Social Theory and Social Structure, Op, Cit, p. 73.

33- Ibid. p. 75.

34- Ibid. p. 80.

35- Ibid. p. 80.

36- Ibid. p. 74.

37- Ibid. p. 76.

38- Ibid. p. 82.

39- Ibid. pp. 74-75.

40- Ibid. p. 73.

41- Ibid. p. 81.

42- Ibid. p. 81.

43- R. K. Merton, Anomie, Anomia and Social Interation, Contexts of Deviant Dehavior, Op, Cit, p. 232.

44- Ibid. p. 223.

45- R. K. Merton, Social Theory and Social Structure, Op, Cit, p. 27.

46- Ibid. p. 45.

47- Ibid. p.

48- Ibid. p. 182.

49- Ibid. pp. 132-133.

50- Ibid. p. 136.

51- Ibid. pp. 137-138.

52- Ibid. p. 136.

53- Ibid. p. 139.

54- Ibid. p. 146.

55- Ibid. p. 223.

56- Ibid. p. 170.

57- Ibid. p. 139-139 and see Also R. K. Merton, Anomie, Anomie and Social Interaction, Contexts of Seviant Behavior, Op, Cit, p. 218.

58- R. K. Merton, Social Theory and Social Structure, Op, Cit, pp. 150, 154, 184, 195.

59- Ibid. p. 151.

60- Ibid. p. 161.

61- R. K. Merton, Anomie, Anomia and Social Interaction, Contexts of Deviant Behavior, Op, Cit, pp. 214-215.

62- R. K. Merton, Social Theory and Social Structure, Op, Cit, p. 161.

63- R. K. Merton, Anomie, Anomia and Social Interaction, Contexts of Deviant Behavior, Op, Cit, pp. 215-210.

64- Ibid. p. 226.

65- Ibid. p. 227.

66- R. K. Merton, Social Theory and Social Structure, Op, Cit, p. 181.

67- Ibid. p. 191.

68- Ibid. p. 162.

69- Ibid. p. 162.

70- Ibid. pp. 164-165 and see Also R. K. Merton, Anomie, Anomia and Social Interaction, Contexts of Deviant Behavior, Op, Cit, pp. 227-228

71- R. K. Merton, Social Theory and Social Structure, Op, Cit, pp. 174-194.

72- Ibid. pp. 181-182.

73- R. K. Merton, Anomie, Anomia and Social Interaction, Contexts of Deviant Behavior, Op, Cit, pp. 228-229.

74- R. K. Merton, Social Theory and Social Structure, Op, Cit, p. 53.

75- Ibid. p. 28.

76- Ibid. p. 122.

77- Walter Buckley, Op, Cit, p. 248.

78- R. K. Merton, Social Theory and Social Structure, Op, Cit, P. 32.

79- Don Martindale, The Nature and Types of Social Theory, Op, Cit, P. 472.

80- R. K. Merton, Social Theory and Social Structure, Op, Cit, p. 30.

81- Don Martindale, The Nature and Types of Social Theory, Op, Cit, P. 472.

82- R. K. Merton, Social Theory and Social Strycture, Op, Cit, p. 82.

83- Ibid. p. 189.

84- Ibid. p. 191.